PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

SEVENTEENTH ANNUAL REPORT

1983-84

© Minister of Supply and S Canada 1984
Cat. No. SRI-1984
ISBN 0-662-53226-0

The Honourable Erik Nielsen,
Deputy Prime Minister and
President of the Queen's
Privy Council for Canada,
House of Commons,
Ottawa.

Dear Mr. Nielsen,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Seventeenth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from April 1, 1983 to March 31, 1984 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

J. Harold Brown

J. Harold Brown,
Chairman

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

Chairman: J.H. Brown, Q.C. *Vice-Chairman:* J.-M. Cantin, Q.C.

Deputy Chairmen: G. D'Avignon, W.L. Nisbet, Q.C.

Full-Time Members: T.W. Brown, S.J. Frankel, J. Galipeault, J.C. Mayes, D.G. Pyle, M. Korngold Wexler

Part-Time Members: R.D. Abbott, G.W. Adams, Q.C., S. Ashley, D.M. Beatty, G.G. Brent, H.D. Brown, R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I. Christie, M. Garneau, H.A. Hope, Q.C., D. MacLean, E.J. MacNeil, L. Mitchell, Q.C., E. Moalli, D.R. Munroe, K.E. Norman, J.D. O'Shea, J.B. Rose, M. Saltman, C.G. Simmons, J.F.W. Weatherill, J.M.P. Weiler, C.B. Williams.

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: A.J. Bast, D.R. Brown, P.M.J. Gostony, I.W. Hanchard, R.G. Herbert, G.R. McWilliam, F.W. Murray, K.W. Preston, W.D. Shuttleworth, S. Thibaudeau.

Representative of the Interests of Employees: L.W.C.S. Barnes, M. Bédard, G. Côté, P.T. Crosby, W.B. Cunningham, E.C. Fortier, J. Jessop, A. Manion, G. Walker, J.M. Vickers.

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

General Counsel:	J.E. McCormick
Secretary/Registrar:	G.E. Plant
Director, Mediation:	K. Strike
Director, Administration:	L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

Director General:	R.C. Des Lauriers
Director, Operations:	J.T. Cunningham
Director, Research:	F. Quinet

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary: D. Davidge

CONTENTS PAGE

A. INTRODUCTION

Composition and Operation of the Board 1
The Year in Brief 3
Pay Research Bureau 5
National Joint Council Secretariat 5

B. PERSONNEL 7

C. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION

Applications for Certification as a Bargaining Agent 9
Determination of Membership in Bargaining Units 11
Choice of Dispute Resolution Process 12
Designations of Managerial or Confidential Persons 13
Designated Employees 13
Complaints 14
Request for Review of Board Decision 15
Applications for Extensions of Time 15
Declaration of Successor Rights 15
Various Proceedings under Section 18 16

D. ADJUDICATION PROCEEDINGS 19
Adjudication Caseload and its Disposition 21
Resolution of CR Strike Related Grievances 23
Post Office References to Adjudication 24

E. ARBITRATION PROCEEDINGS 27

F. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

General 29
Conciliation Boards 29
Conciliation and Mediation 30
Examinations 30

G. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATIONS AND ARBITRAL AWARDS

Application Under Section 18 of the Act 31
Unfair Practices 31
Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity 32

H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

Questions of Status and Jurisdiction 35
Questions of Procedure and Evidence 37
Disciplinary Action 39
Interpretation and Application of Agreements 44
References Under Section 98 of the Act 49

I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

Subject-matter of Arbitral Awards 53
Application of Public Sector Compensation Restraint Act 53

J. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

General 55
Jurisdiction of Chairman to Establish Conciliation Board 55
Issues Within the Scope of Bargaining 57
Issues Not Within the Scope of Bargaining 57

K. COURT DECISIONS OF INTEREST 59

L. PAY RESEARCH BUREAU

Introduction 63

Consultation with the Parties to Collective Bargaining 63

Program for the Parties to Bargaining 64

Program for Classes Excluded from Collective Bargaining 65

Communications with Organizations Outside the Public Service 66

Research Analyses and Studies 67

APPENDIX (TABLES) **69**

INTRODUCTION

COMPOSITION AND OPERATION OF THE BOARD

A-1 The Public Service Staff Relations Board is the quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act. Its primary mandate as a neutral third party is to facilitate the resolution of collective bargaining and other disputes in the federal Public Service. The bargaining agents specify either referral to a conciliation board with the possibility of strike action, or binding arbitration as the process for resolving disputes in the event of an impasse in negotiations. The Board provides mediation and conciliation services when these are deemed appropriate.

A-2 The largest volume of the Board's cases consists of adjudication of grievances involving disputes over the application or interpretation of provisions of collective agreements and disciplinary action. The Board also deals with applications for certification as a bargaining agent and with complaints of unfair labour practices. It makes determinations on whether or not persons are excluded from bargaining units because they are employed in a managerial or confidential capacity as defined in the Act. As well the Board decides disputes over which employees, in the event of strike action, need to be designated to work for the safety and security of the public.

A-3 The Act provides that the Board is to consist of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary. All full-time member appointments are not to exceed seven years and those of the chairman group are not to exceed ten years. At year's end there were two Deputy Chairmen and four full-time Board members. There were also 25 part-time Board members resident at various locations across the country. These largely act as adjudicators assigned to hear and determine unresolved grievances that arise from time to time in their areas.

A-4 As the Chief Executive Officer the Chairman is responsible for all matters relating to the Board including the Pay Research Bureau. If the Chairman is absent or unable to act, the Vice-Chairman acts on his behalf. Since the establishment of the full-time Board in 1975, one of the Deputy Chairmen has been assigned responsibility for the

adjudication function and another Deputy Chairman has been assigned responsibility for the interest arbitration function.

A-5 The Act also provides for the establishment of divisions of the Board consisting of one or more Board members. Applications for certification, disputes over managerial or confidential exclusions from bargaining units, and the designation of employees for the "safety or security of the public" are almost invariably dealt with by divisions of three Board members. More often, however, proceedings coming before the Board are now dealt with by divisions consisting of one member. More specifically the Act contemplates that all references of grievances to adjudication will be dealt with by a chairman or member of the Board sitting alone. Complaints of unfair labour practices are now usually dealt with in this way also. The heavy use of one member divisions obviously calls for a high degree of competence and expertise on the part of each and every chairman and member of the Board.

A-6 One of the 1975 amendments to the Act was designed to give the employees and the bargaining agents an input into the appointment process and to enhance the prospects that only persons with the qualifications needed to administer the Act would secure appointments as members of the Board. With the exception of the chairman group, all appointments of full or part-time members of the Board must be made by the Governor in Council from a list prepared by the Chairman, after consultation with all the bargaining agents and employers. The list must include the names of all persons recommended by those bodies and can also include the names of any other persons whom the Chairman considers suitable for appointment.

A-7 The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown as may be designated by the Governor in Council, other than a member of the Treasury Board. This Minister at present is the President of the Privy Council. His only statutory responsibility is to lay before Parliament each year the report of the Board covering its administration during the previous financial year. He also acts as the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board as well as performing other functions.

A-8 The case load of the Board depends on the number of proceedings instituted by the bargaining agents and the employees they represent and also by the Treasury Board, as employer, and the separate employers. References to adjudication, as has been mentioned, form by far the largest volume of proceedings. The ability of the Board to hear and determine the issues involved in the proceedings coming before it depends upon the number of cases that it is able to schedule for hearing. This number has been limited because the parties to bargaining have not always had the human resources necessary to prepare and present their cases.

A-9 The Board has made it abundantly clear to the parties during the year under review that an essential part of its mandate is to see that all proceedings before it are dealt with expeditiously and that in the fulfillment of this duty it is necessary for the Board to manage its case load effectively. Once an application, complaint or reference has been filed with the Board, the selection of the order in which cases are to be heard and the setting of the dates for hearings become the responsibility of the Board.

A-10 The provisions of the Act are applicable to employees in over 100 departments and agencies of the federal government. Currently, there are approximately 200,000 employees encompassed by 129 bargaining units. The Treasury Board Secretariat acts for the government as the employer for 76 units in the central administration. For the remaining 53 units there are 9 separate employers of which the National Research Council is the largest. Of the bargaining agents the Public Service Alliance of Canada is the biggest representing some 170,000 employees in 63 units. The Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for some 18,000 employees covering 32 units, while the remaining 34 units are represented by 13 other bargaining agents.

THE YEAR IN BRIEF

A-11 During all of the year under review, the Public Sector Compensation Restraint Act remained in effect. It was enacted by Parliament on August 4 of 1982, with retroactive effect to June 29 of that year. This Act applies to all employees as defined in the Public Service Staff Relations Act. It also applies to all persons employed by departments and agencies of the Public Service, federal boards, commissions, Crown corporations, the Canadian Forces, the Royal Canadian Mounted Police and enterprises supported by the federal government. It applies as well to senators, Members of Parliament and their staff and to appointees of the Governor in Council.

A-12 The effect of the Public Sector Compensation Restraint Act was to extend collective agreements in effect on June 29, 1982, for two years beyond their scheduled date of expiry or the date of the next economic increase where one was provided for in the agreements. Beginning on that date, the employees became subject to a two-year wage restraint program that provides for a wage increase of six per cent in the first year that the Act remains in force and five per cent in the second year. The remaining terms and conditions of employment embodied in the collective agreements, except for wage rates, continued to apply for the two year extension period, with some possible modifications.

A-13 In August of 1982, shortly after the enactment of what is commonly referred to as the Compensation Restraint Act, the Board

had occasion to determine its impact. The Public Service Alliance of Canada referred outstanding matters in dispute for the administrative services group to the Board for binding arbitration. The Board concluded that it had no authority to issue a binding arbitral award which would alter the terms and conditions, including the wage rates, contained in the subject collective agreement. In September of 1982, upon a request for the establishment of a conciliation board for the programme administration group, the Chairman, adopting the reasoning as it related to the issuing of binding arbitral awards, held that he was without authority to establish a conciliation board where the terms and conditions of a collective agreement continued in force.

A-14 Requests were made, however, by the Public Service Alliance of Canada for the establishment of three conciliation boards, at the same time, with regard to disputes that arose out of negotiations to conclude a first collective agreement. The requests were in respect of three units of employees employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, at National Defence Headquarters in Ottawa. The Alliance had only recently been certified as their bargaining agent and the terms and conditions of employment of the employees had not previously been contained in a collective agreement. For the reasons set out in section F, for the first time the Chairman declined to accede to requests for the establishment of conciliation boards.

A-15 Because of the standstill in collective bargaining resulting from the coming into force of the Public Sector Compensation Restraint Act, the concentration of the Board's effort was in reducing the backlog of references to adjudication of unresolved grievances. For the past few years the biggest problem concerning the Board has been getting the parties to schedule sufficient numbers of references to adjudication so as to make substantial inroads into and eventually eliminate the backlog of cases. The combined resources of the full and part-time Board are more than sufficient to accomplish the task. The real obstacle, as has been mentioned, is the fact that the parties have only limited human resources for analyzing and preparing cases for settlement or hearing.

A-16 Last year the Board sought the cooperation of the Treasury Board, the separate employers, and the bargaining agents in reducing the high incidence of the withdrawal or settlement of grievances after they had been scheduled but before hearing. The Public Service Alliance of Canada this year expressed its willingness to examine grievances being considered for hearing well in advance of scheduling meetings and to inform the Board and the Treasury Board which adjudications were concerned. Representatives of the Alliance and the Treasury Board would also meet with a view to the settlement of those grievances where this seemed feasible. The Alliance would then advance to the Board for scheduling only such grievances as appeared to require a hearing and determination by the Board. When grievances were

settled in advance of hearings, the Alliance would seek to identify other grievances requiring hearings to replace them. Although these suggestions were not implemented during 1983-84, it is hoped that they will be in the coming year.

PAY RESEARCH BUREAU

A-17 The Pay Research Bureau, as part of the Board, conducts research and surveys on rates of pay, benefits, and conditions of employment relating to units of employees in the Public Service to which the system of collective bargaining established by the Public Service Staff Relations Act applies. The Bureau also carries out research and surveys for groups excluded from that process. The Advisory Committee on Pay Research composed of representatives of employers and bargaining agents within the purview of the Act, advises the Bureau on the planning of its survey activities.

A-18 The surveys of the Bureau were not interrupted while the Public Sector Compensation Restraint Act was in effect. Thus a comprehensive flow of information for monitoring purposes was ensured. Extensive consultations on survey criteria and revised data needs continued to take place in preparation for collective bargaining in mid-1984. At that time compensation data for comparable levels of occupation in all categories of Public Service employment will be a fundamental requirement of the Parties. Increased interest in conditions of employment related to technological change and to health and safety is having direct impact on the survey and special study programs of the Bureau.

NATIONAL JOINT COUNCIL SECRETARIAT

A-19 Since 1979, in its role as a neutral third party, the Board has housed and provided support services for the National Joint Council. Through this body regular consultation takes place between the government as the employer and the bargaining agent on such matters as terms of employment that cannot be incorporated into collective agreements. The General Secretary is also available to serve the Joint Consultation Committee (JCC), through which the Public Service Commission and the bargaining agents consult on the Public Service Employment Act.

B

PERSONNEL

B-1 During the year under review the terms of James C. Mayes and Donald G. Pyle expired. Both were among the original full-time members appointed in 1976. Thomas W. Brown and Muriel Korngold Wexler were appointed as full-time members of the Board by an Order-in-Council dated December 15, 1983. They took up their duties on February 20, 1984.

B-2 Mr. Brown was born in Quebec City. He received his B.A. from Loyola College in Montreal in 1950 and his B.C.L. from McGill University in 1953. Upon being called to the Quebec Bar he practised law in Montreal and Quebec City, becoming a partner in a Quebec City law firm in 1959. One of his areas of specialization was labour law and from 1966 to 1969 he was a member of the Quebec Labour Relations Board. In 1969 Mr. Brown entered the Public Service in the Personnel Policy Branch of the Treasury Board where he became Head of its Adjudication and Grievance Section. In 1976 he was appointed Director of Adjudications and Representation for the Post Office Department. Most recently he has been Director, Labour Relations, with the Canada Post Corporation.

B-3 Mrs. Korngold Wexler was born in Lyon, France. She received her B.A. from the Pontificia Universidad Catolica del Peru in Lima in 1968, and her LL.L. in Civil Law from the University of Ottawa in 1971. Mrs. Korngold Wexler has also completed courses towards a master's degree in public law, specializing in labour relations in the public sector. She was admitted to the Quebec Bar in 1973. Since 1974 she has been legal counsel for the Professional Institute of the Public Service of Canada. In this capacity she has had responsibility for references to adjudication and interest arbitrations and all manner of other legal proceedings. She has also represented the interests of the Institute before the Federal Court of Canada.

B-4 During the year there were changes in the composition of both arbitration panels. One panel represents the interests of the employer and the other the interests of employees. The parties of interest are informally consulted, but the members of the panels are appointed by the Board itself. They are actual members of the Board only during the period when they are engaged upon an interest arbitration proceeding. The Deputy Chairman responsible for interest arbitrations determines

the composition of the divisions of the Board and assigns the references of the arbitration to the divisions.

B-5 George R. McWilliam of Weston, Kenneth W. Preston of Willowdale and William D. Shuttleworth of Ottawa were appointed as members of the panel representative of the interests of the employer. Their appointments were for two year terms expiring on December 31, 1985. The terms of A.J. Bast of Regina, D.R. Brown of Toronto, P.M.J. Gostony of Montreal, I.W. Hanchard of Edmonton, R.G. Herbert of Vancouver, F.W. Murray of Don Mills, and S. Thibaudeau of Montreal were renewed for a further two years commencing on January 1, 1984. The term of J.W. Healy, who had served on the arbitration panel for five years, expired at the end of 1983.

B-6 Marcel Bédard of Aylmer, and Aileen V. Manion, Patrick T. Crosby and Jill M. Vickers, all of Ottawa, were appointed as members of the panel representative of the interests of employees. Their appointments were for two year terms expiring on December 31, 1985. Godfroy Côté of Hull was appointed in April, 1984 for a two year term. Commencing on January 1, 1984, the terms of L.W.C.S. Barnes of Ottawa, W.B. Cunningham of Sackville, J. Jessop of Ottawa and G. Walker of Edmonton were all renewed for a further two years. The term of E.C. Fortier of Ottawa was renewed until April, 1985, when he will reach retirement age. Also because of the mandatory retirement age the terms of S.M. Jamieson of Vancouver and J.F. Maguire of Summerland were not renewed. J.K. Eaton of Wakefield was not re-appointed because he had become re-employed in the Public Service.

C

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION

C-1 Adjudication of grievances was the major function of the Board during the year under review. That activity is reviewed in a separate section of this report. This section deals with all other types of proceedings within the Board's jurisdiction under the Act. Such proceedings are determined by the full-time members, sitting alone or in divisions of three.

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

C-2 Upon receipt of an application for certification the Board determines the unit of employees appropriate for collective bargaining and satisfies itself that a majority of such employees wish the applicant organization to represent them as their bargaining agent. In its sole discretion the Board may direct the taking of a representation vote in order to satisfy itself that this is the case.

C-3 Most of the applications received by the Board in recent years have been for units of employees of separate employers or applications where one employee organization seeks to displace an incumbent bargaining agent previously certified by the Board. During the year under review the Board received a total of 10 applications for certification from four different employee organizations with respect to groups of employees of four different separate employers.

C-4 Six of the 10 applications for certification were filed by the Public Service Alliance of Canada. The Board issued a certificate to the Alliance in the application affecting employees in the administrative support category at the Medical Research Council of Canada. The Public Service Alliance of Canada was also certified to represent employees in the operational category employed by the Staff of the Non-Public Funds at Canadian Forces Base, Goose Bay, Labrador.

C-5 The Board granted the withdrawal of three other applications filed by the Alliance on behalf of groups of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. These employees were in the operational category at Borden, Ontario, and at Montreal, Quebec, and

in the administrative and foreign service category at Kingston, Ontario. The remaining application, filed late in the year by the Alliance on behalf of employees in the administrative support category at Canadian Forces Base, Goose Bay, was being processed at year end.

C-6 One application was filed by the Syndicat des employés de l'Office national du film, CUPE, Local 2656, seeking to represent employees of the National Film Board in the operational category and to replace the Syndicat général du cinéma et de la télévision, the incumbent bargaining agent. In its decision the Board found that the collective agreement signed by the Syndicat général du cinéma et de la télévision had been extended for a period of two years by the Public Sector Compensation Restraint Act. Accordingly, the Board ruled that it had no authority to entertain the application and dismissed it on the ground that it was not timely.

C-7 An application filed late in the year by the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, seeking to be certified to represent a group of employees in the operational category employed by the Staff of the Non-Public Funds, at Canadian Forces Base, Halifax, was scheduled for hearing early in the new year.

C-8 The two other applications outstanding at year end were submitted by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1574, and affected employees of the Northern Canada Power Commission. In one case, the applicant sought to displace the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for the non-supervisory employees in the operational category. In the other case the applicant requested that it be certified to represent two telecontrol technicians, also employed at the Northern Canada Power Commission.

C-9 Subsequently, all parties agreed that the two telecontrol technicians should be in the operational category (non-supervisory) bargaining unit and the application affecting them was terminated. With respect to the operational category (non-supervisory) application, a question of timeliness arose from the provisions of the Public Sector Compensation Restraint Act. That Act extended collective agreements in effect on June 29, 1982 for two years beyond their scheduled date of expiration or the date of the next economic increase where one was provided for in the agreement. The most recent collective agreement between the Northern Canada Power Commission and the Public Service Alliance of Canada provided that it was to be effective from the date of signing on June 3, 1982 until December 31, 1983. The next economic increase provided by the collective agreement was January 1, 1983.

C-10 The effect of the Public Sector Compensation Restraint Act was to extend the collective agreement until December 31, 1984. That being

the case, and pursuant to paragraph 30(2)(a) of the Public Service Staff Relations Act, an application for certification affecting this bargaining unit could only be made after the start of the 23rd month and before the start of the 25th month of its operation, that is, between April 2 and June 2, 1984. The application that was before the Board for consideration was filed on December 30, 1983.

C-11 The parties were invited to submit any representations they wished to make on the issue. Basing its decision on those submissions, for the above reasons, the Board dismissed the application on the grounds that it was untimely. It did not, however, impose a six month bar on any subsequent application in view of the fact that the application was refused only because of a technical error.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

C-12 The employer or an employee organization may apply to the Board under section 33 of the Act for a determination as to whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit. Three such applications were before the Board including two carried over from the previous year.

C-13 One of the requests carried over had been filed by the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, requesting the Board to determine that the position of Assistant Manager, newly established by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces at Cornwallis, Greenwood and Gagetown, should be included in the respective operational category bargaining units. The application was subsequently withdrawn by leave of the Board following a settlement between the parties.

C-14 The second application carried over the previous year had been filed by the Public Service Alliance of Canada. It requested the Board to determine the status of the manager of the butcher shop employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces Base, Valcartier. This application was also withdrawn by leave of the Board following resolution by the parties themselves.

C-15 Another application was submitted late in the year under review by the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council, Esquimalt, British Columbia. It concerned two employees who, after reclassification by the employer, had been removed from the ship repair bargaining unit represented by the Council and placed in the general labour and trades bargaining unit represented by the Public Service Alliance of Canada. Arrangements for the hearing were being made at year end.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

C-16 Before a bargaining agent can serve upon the employer a notice to bargain on behalf of a bargaining unit, it must inform the Board which of the two processes for the resolution of bargaining disputes is to apply to that bargaining unit. That process must then be recorded by the Board as part of the certification of the bargaining agent for that bargaining unit. It remains in effect for the ensuing set of negotiations and thereafter unless altered by the bargaining agent prior to a new round of negotiations.

C-17 To facilitate its specification of the process for the resolution of any collective bargaining dispute, the bargaining agent may ask the Board to request from the employer a statement of the employees in a bargaining unit considered to be designated within the meaning of section 79 of the Act. These preliminary lists of designated employees under subsection 36(2) of the Act are not subject to challenge by a bargaining agent. Before each round of bargaining such requests may be made to the Board by a bargaining agent for each bargaining unit it represents.

C-18 In anticipation of the end of constraints placed on collective bargaining by the Public Sector Compensation Restraint Act, the Public Service Alliance of Canada requested the Board to ask the employer for statements of designated employees for all 39 of the bargaining units represented by the Alliance and for whom the Treasury Board acts as employer. The Alliance also requested a meeting with the Board and the employer to discuss certain aspects of the requests. When, in reply, Treasury Board submitted statements of designated employees but did not give their number, the Alliance objected. After the Director of Mediation Services for the PSSRB, Ken Strike, met with officials of Treasury Board and the Alliance, the Treasury Board undertook to provide, in due course, more information on the designated employees including their numbers.

C-19 During the year and following certification the Public Service Alliance of Canada also asked the Board to request from the Medical Research Council of Canada a statement of designated employees in its administrative support category. The employer replied that there were no designated employees in that bargaining unit.

C-20 Following certification this year, the Public Service Alliance of Canada specified the conciliation board route in the event of negotiation impasses for employees in the administrative support category employed with the Medical Research Council of Canada and for a unit of employees in the operational category of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, Goose Bay.

C-21 At year end, there were 69 bargaining units for which arbitration had been specified and 59 for which the conciliation board option had been chosen. The Canadian Union of Professional and Technical Employees, certified in the previous year for a unit of employees in the scientific and professional category employed with the Canadian Advisory Council on the Status of Women, had not yet specified its method for resolving interest disputes.

DESIGNATIONS OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS

C-22 The definition of "employee" in section 2 of the Act excludes "a person employed in a managerial or confidential capacity" from membership in a bargaining unit. Section 2 also defines a person employed in a managerial or confidential capacity as a person who is described in one or more of the lettered paragraphs from (a) to (g). At the time of certification, in the absence of agreement by the parties, the Board determines which persons are so designated. Subsequently, such persons are designated as the result of "updating lists" submitted by the employer. The bargaining agent for the unit may object to the names on these lists. In such cases the Board makes the determination, generally based on the evidence contained in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties.

C-23 An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year the Treasury Board filed 771 such lists affecting 58 bargaining units. The separate employers filed another 36 lists affecting 11 bargaining units. Replacement lists usually bring no objection from the bargaining agents. They often do object, however, to new proposals of persons for exclusion from bargaining units. In 16 such instances, involving 38 employees, the Board appointed examiners to inquire into the duties and responsibilities of the employees concerned. During the year the Board issued 7 decisions affecting 289 persons proposed for designation.

DESIGNATED EMPLOYEES

C-24 Under section 79 "designated employees" are those whose duties are deemed necessary to be performed for the safety or security of the public. These employees, are prohibited under subsection 101(1) of the Act from participating in a strike. Such "designation" of employees, therefore, applies only to those units of employees for which the bargaining agent has selected the conciliation board/strike option as the method for dispute resolution. It is mandatory that the designated employees be identified, either on agreement of the parties or by

determination of the Board, before the establishment of a conciliation board and, hence, before any strike action may take place. The section sets out the procedure for the identification of the designated employees and provides that it is the responsibility of the Board to notify the employees concerned of their status.

C-25 There were no statements of designated employees filed by the employer during the year under review. Requests were made for the establishment of three conciliation boards but there were no designated employees in any of the bargaining units concerned.

COMPLAINTS

C-26 Section 20 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10. A complaint can also be made that the employer has failed to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. When the Board upholds a complaint, it has the authority to order remedial action.

C-27 Seventeen complaints under section 20 of the Act were carried over from the previous year. The Board issued decisions in respect of four of these cases and granted leave to withdraw 11; the remaining two cases were being held in abeyance.

C-28 Of the 37 complaints received this year the Board issued decisions in 23 cases and granted leave to withdraw five cases. At year end, one complaint was scheduled for hearing, decisions were pending in two cases, two were being held in abeyance pending a decision of the Federal Court in another similar case and four complaints were in process.

C-29 The complaints on which the Board issued decisions during the year under review included allegations that the employer prohibited employees from participating in lawful union activities, refused to renew a term contract because of opinions expressed by an employee as officer or member of a union, interfered with the right of a bargaining agent to represent two of its members, refused to remove a document from certain files, and violated certain provisions of a collective agreement as well as various manuals and directives. Of the 27 complaints decided by the Board this year, 25 were dismissed.

C-30 In one of the complaints a bargaining agent alleged that the employer and certain respondents had interfered with its right to represent members in that its legal counsel was not permitted to represent them at administrative inquiries. On the basis of the doctrine of estoppel by conduct the Board upheld the complaint. On an

application for review under section 28 of the Federal Court Act, the Federal Court of Appeal set aside the Board's decision. Subsequently, the Board issued a further decision dismissing the complaint.

REQUEST FOR REVIEW OF BOARD DECISION

C-31 Upon application the Board may, pursuant to section 25 of the Act, rescind or vary any earlier decision or order made by it. One such application filed during the year under review requested the Board to review its decision concerning a complaint submitted under section 20 of the Act. The complainant had alleged that the non renewal of his term teaching contract was because of opinions he had expressed as an officer or member of a union. He requested that his contract be renewed. He had also requested the Board to issue an order to two respondents directing them to observe the prohibitions contained in section 8 of the Act. In its decision on the complaint the Board had found no evidence to support the allegation that the complainant's contract was not renewed because of union activities or because he was a member of the union. On the contrary the Board had found that the evidence revealed that the complainant's performance left something to be desired and that, in any event, staff had to be cut. The Board had concluded that the respondents in no way contravened section 8 of the Act. After carefully renewing the submissions made by the complainant the Board found no grounds to rescind this previous decision dismissing the complaint.

APPLICATIONS FOR EXTENSIONS OF TIME

C-32 Six applications for extensions of time were filed this year and two were carried from the previous year. The two applications carried over were requests for extensions of time to present grievances. One was withdrawn and the other was dismissed by the Board.

C-33 Of the six applications filed during the year, two were requests for extensions of time to present grievances. One was granted and the other was in process at year end. Three others were requests for extensions to refer grievances to adjudication. One of these was granted and the other two were in process at year end. The Board dismissed the sixth application. This was a request by a bargaining agent for an extension of time to object to a proposal of the employer to exclude an employee from the bargaining unit because of managerial or confidential responsibilities.

DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS

C-34 Under section 48 of the Act, an employee organization, may request the Board to determine the rights, privileges and duties acquired or retained by it after a merger or amalgamation of employee

organizations or a transfer of jurisdiction. During the year the Board dealt with three such applications two of which were carried over from the previous year.

C-35 These two applications were filed by the Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2657, requesting the Board to issue an order substituting its name for that of the Syndicat général du cinéma et de la télévision. This is the bargaining agent certified earlier by the Board to represent employees in the administrative support and operational category bargaining units of the National Film Board. Following a hearing, the Board held that there was no evidence that the incumbent bargaining agent had transferred its jurisdiction for those bargaining units. Accordingly, the applicant had not acquired any of the rights of a certified bargaining agent and in the complex circumstances of these cases the Board denied the applications. Subsequently, the applicant applied to the Federal Court of Appeal pursuant to section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the decisions of the Board and these applications were pending before the Court at year end.

C-36 The Board approved an application filed during the year by the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada requesting that it be granted successor rights following the merger of two of its components, the International Printing and Graphic Communications Union and the Graphic Arts International Union. The new component adopted the name of Graphic Communications International Union and was recognized by the Board as a component of the Council of Graphic Arts Unions. This, therefore, retains its status as bargaining agent for non-supervisory employees in the printing operations group.

VARIOUS PROCEEDINGS UNDER SECTION 18

C-37 The Board uses section 18 of the Act to consider allegations of non-compliance with other sections where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. Nine applications under section 18 were filed during the year under review and one other was carried over from the previous year.

C-38 The application carried forward was filed by the Public Service Alliance of Canada. It alleged that the employer had contravened section 51 of the Act by changing the shift cycles worked by firefighters at the Quebec Airport. The Board dismissed this application.

C-39 Eight of the nine applications received this year were filed by the Public Service Alliance of Canada. Seven of them were the result of objections made to the employer's decisions to identify certain persons as being employed in a managerial or confidential capacity within the meaning of section 2 of the Act. Four of these applications were

withdrawn by leave of the Board following settlements between the parties. One application was dismissed by the Board following a hearing at which the evidence did not satisfy the Board that the person should be excluded from the bargaining unit. The other two applications were being processed at year end.

C-40 One other application filed by the Alliance was a result of a misunderstanding between it and the employer. During a reorganization the employer inadvertently returned to the bargaining unit a person who had been excluded. When the employer acted to remove this person the bargaining agent objected. The Alliance withdrew its objection, when the matter was clarified by the employer.

C-41 The remaining application received during the year was submitted by the Professional Institute of the Public Service of Canada. It alleged that the Treasury Board had failed to bargain in good faith pursuant to section 50 of the Act with respect to the defence scientific service officers bargaining unit. In its decision dismissing the application the Board found that the provisions of the Public Service Staff Relations Act, including section 50, have been superseded by certain provisions of the Public Sector Compensation Restraint Act. Accordingly, the Board found that it was without authority to entertain the application.

D

ADJUDICATION PROCEEDINGS

D-1 During the year under review, while the Public Sector Compensation Restraint Act remained in force, the adjudication of grievances was by far the largest single component of the Board's workload.

D-2 Part IV of the Act provides for a grievance procedure the provisions of which are set out in the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or are established by the parties in a collective agreement. It is only when a grievance, commonly known as a "rights dispute", remains unresolved at the final level of this grievance procedure that the Act provides for binding settlement through adjudication.

D-3 Two categories of grievances are referable to adjudication under section 91 of the Act. One category, defined in paragraph 91(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of collective agreements. To refer the grievance an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 465 such grievances referred in the year under review. The other category, defined in paragraph 91(1)(b), consists of grievances "arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". In that case the employee need not have the consent of his bargaining agent in order to refer the grievance. In this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. During the year 195 grievances were referred under paragraph 91(1)(b).

D-4 Section 98 of the Act specifies another category of grievances which may be referred to the Board for adjudication. These are disputes which cannot be the subject of a grievance by an individual employee under section 91 and occur when the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. There have been relatively few references under section 98. In the year 1983-84 there were 15. This year, for the first time, section 98 cases were referred by the employer. There were three cases concerning the alleged refusal of the bargaining agent to consent to proposed shift changes at certain airports. The hearing is scheduled to continue in the new year.

D-5 In adjudication hearings each party is given the opportunity to present both oral and documentary evidence and to submit argument based on that evidence. The proceedings are generally not as formal as those in a court of law, nor as technical in respect of the application of the rules of evidence. The PSSRB Regulations and Rules of Procedure specify that the adjudicator's decision is to be in writing and must summarize the issues involved and the evidence received, as well as the reasons for the decision itself.

D-6 Some of the decisions of adjudicators affect only one individual while others have "service-wide" impact. This impact may be immediate, as when the grieving employees' bargaining unit extends across all or most departments. In other cases a decision under one clause in a particular collective agreement may establish a precedent influencing the future interpretation of similar clauses in other collective agreements. Some references are therefore set aside, by common consent, while the parties await the judgment of the Federal Court of Appeal, and, on occasion, the Supreme Court of Canada, on the reference of a similar adjudication decision of the Board.

D-7 The principal employer, the Treasury Board, and most of the bargaining agents have their head offices in Ottawa which is therefore a convenient location for many adjudication hearings. As often as not, however, the location of the grievor and the witnesses make it necessary or desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated. The preference of the parties is always considered. During the year, in addition to hearings in Ottawa, one or more hearings were held in the locations listed below.

Alberta:	Calgary, Edmonton, Grande Prairie, Medicine Hat
British Columbia:	Esquimalt, Harrison Hot Springs, Vancouver, Victoria
Manitoba:	Brandon, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Campbellton, Edmundston, Moncton, Saint John
Newfoundland:	Clarenceville, Gander, St. John's
Northwest Territories:	Yellowknife
Nova Scotia:	Dartmouth, Halifax, Port Hawkesbury
Ontario:	Chalk River, Cornwall, Hamilton, Kingston, London, North Bay, St. Catharines, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown

Quebec:	Arthabaska, Chicoutimi, Cowansville, Laval, Mirabel, Montreal, Quebec, Rouyn, Saint Jean, Ste-Anne-des-Plaines, St. Jérôme, Shawinigan, Trois-Rivières, Victoriaville
Saskatchewan:	Prince Alberta, Regina
Yukon:	Whitehorse

D-8 During the year 675 grievances were referred to adjudication, compared with 1,176 references received in the previous year. This means that the number of grievances referred to the Board dropped by 42%. The difference is largely attributable to group or similar grievances referred to adjudication in the year 1982-83. More specifically, the number of disciplinary grievances related to the clerical and regulatory group strike of 1980 declined from 220 in the year 1982-83 to only 70 in 1983-84. The number of Post Office related references dropped from 230 to zero. Also 170 of the 235 Canadian Air Traffic Control Association references to adjudication in 1982-83 were disciplinary grievances in connection with the strike of air traffic controllers in the United States in the fall of 1981. In terms of individual grievances, however, there were 605 in the year under review, compared with only 445 in the previous year.

D-9 Of the 675 grievances referred during this year about 75% came from the Public Service Alliance of Canada, notably 185 references with their origin in the Penitentiary Service. A further 15% of references came from the Air Traffic Control Association, and 10% from other sources. This compares with the 1,176 references received in the previous year, when 55% originated with the Public Service Alliance of Canada, 20% from Canadian Union of Postal Workers, 20% from the Air Traffic Control Association and 5% from other sources.

ADJUDICATION CASELOAD AND ITS DISPOSITION

D-10 As of April 1, 1983, the commencement of the year under review, 2,730 adjudications were brought forward. An additional 675 references were received during the year for a total of 3,405. However, 840 adjudications were disposed of during the year by settlement or determination of the Board. This reduced the total of outstanding references as of March 31, 1984 to 2,565.

D-11 One of the major goals of the Board during the year under review was to reduce the backlog of references to adjudication. Toward this end the Board continued to pursue a policy initiated in the 1982-83 year of encouraging the parties of interest to assess the merits of all references to adjudication with a view to their possible settlement prior to being scheduled for hearing.

D-12 The Public Service Alliance of Canada, whose members have referred the largest number of grievances to adjudication, has agreed to submit to the Board and the Treasury Board in advance those grievances it would be proposing to have scheduled for hearing. This would be done in sufficient time for the Treasury Board to assess its position and for the parties to meet with a view to the settlement and/or withdrawal of those grievances that did not appear to warrant a hearing. The Board itself by reviewing the files concerned could also assist in this process. The object of the exercise is to ensure, to the extent possible, that only cases requiring a hearing will be scheduled thereby avoiding withdrawals of cases already scheduled before hearing. Whether these undertakings will be successful can only be judged at the end of the 1984-85 year. However, a meeting between senior officers of the Board and the Alliance in the latter part of the year, at which these problems were discussed, provides some grounds for optimism.

D-13 Another problem that arose from time to time during the year were requests for the postponement of scheduled hearings. The reasons given included the unavailability of counsel, the applicant, grievor or complainant, or of witnesses. In the face of such requests the Board has taken an increasingly hard line with respect to adjournment. Once hearing dates are set they are considered firm. Alteration of these dates severely disrupts the scheduling procedure of the Board and the accompanying loss, particularly in the utilization of human resources, has a negative impact on the Board's operation. The Board, of course, recognizes that from time to time it may be necessary to grant an adjournment and is prepared to do so where the request is justified.

D-14 The scheduling of all references is done well in advance of any hearing dates and the parties are always consulted. Even so, in the year under review, of 340 scheduled hearings, 40% were cancelled due to settlement and withdrawals or postponements. This compares with the scheduling of 425 hearings in the previous year of which nearly 50% were cancelled for the same reasons. The 425 scheduled hearings in that year included 105 grievances referred to adjudication by the Canadian Union of Postal Workers, 70% of which were cancelled as a result of settlements before the hearing date. The latter percentage accounts for the overall higher cancellation rate in the 1982-83 year.

D-15 It is worth noting that the number of references scheduled for hearing emanating from the Alliance, increased by more than 15% over the previous year. This increase is almost wholly attributable to the fact that no Post Office references were scheduled for hearing during the year under review, as is explained later in this section. In both years the cancellation rate for scheduled hearings of PSAC supported references was 40%.

D-16 Obviously, there is room for considerable improvement. This should come to pass provided the parties more carefully scrutinize their respective cases prior to scheduling both in terms of possible settlement and the availability of the parties, counsel and witnesses to attend on the scheduled dates. Should there be a substantial improvement, it might then be appropriate to pursue the possibility of developing a system of expedited adjudication within the framework of the Act.

RESOLUTION OF CR STRIKE RELATED GRIEVANCES

D-17 As of April 1, 1983 there were still 1,535 references to adjudication of individual grievances relating to disciplinary action imposed on employees arising out of the clerical and regulatory group strike in the fall of 1980. An additional 70 such grievances were referred during the year under review. Board member Dr. Saul Frankel heard groups of them in Charlottetown, Toronto, Victoria and Vancouver. The Treasury Board, anticipating possible unlawful strike activity in the event of a national strike of the clerical and regulatory bargaining unit, had established a standard scale of discipline to be imposed for such activity. The 22 grievors in Vancouver had each been given a one-day suspension for participating in an unlawful strike. They claimed that the penalties imposed were unfair and excessive and asked that they be rescinded.

D-18 The representative of the grievors alleged that they were victims of discrimination by the employer in that their fellow employees in the Quebec Region, who had been disciplined for similar unlawful strike action, were either exonerated or had their suspensions reduced to written reprimands at the first level of the grievance procedure. Based on the supporting evidence, Dr. Frankel concluded that the grievors' allegations of discrimination by the employer, were well founded. In the result, he allowed the grievances in part. The one-day suspensions imposed on the Vancouver grievors were rescinded and were replaced by written reprimands.

D-19 The employer referred the decision of Dr. Frankel to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act. That reference was heard on March 5, 1984 and the unanimous judgment of the Court was rendered on March 26, 1984. In it the decision was set aside insofar as it allowed in part the grievances. The matter was referred back to Dr. Frankel on the basis that his sole jurisdiction was to decide whether the disciplinary action resulting in the suspension of the grievors was justified at the time when those actions were taken. (See Section K of this Annual Report for details of the judgment.)

D-20 In the last two annual reports it was recorded that approximately 10,000 disciplinary actions were taken by the employer in connection with the clerical and regulatory group strike. Approximately 9,400 of

the affected employees agreed to the resolution of their grievances through a special process devised by the parties which the Chairman of the PSSRB agreed to implement. Briefly, these grievances were referred to departmental committees composed of representatives of the employer and the bargaining agent. These committees were to attempt to reach an agreement as to the appropriateness of the disciplinary penalties imposed by the employer. On the agreement of the parties, the Chairman appointed the Vice-Chairman, Mr. J.-M. Cantin, to act as a mediator-adjudicator to deal with those cases where the committees reached an impasse in the settlement procedure. In total he was presented with some 3,600 outstanding cases in 12 departments. As of March 31, 1983 some 500 cases remained unresolved, and at the end of the year under review, some 200 cases remained outstanding. However, on the request of the parties, Mr. Cantin held further proceedings in abeyance pending the outcome of the court challenge made to the decision of Dr. Frankel. The outstanding individual grievances referred to adjudication are also being held in abeyance pending this outcome.

POST OFFICE REFERENCES TO ADJUDICATION

D-21 The Canada Post Corporation Act provided for the conversion of Canada Post from a department of the federal government to a Crown Corporation, effective October 16, 1981. The Post Office thereupon came under the jurisdiction of the Canada Labour Code rather than the Public Service Staff Relations Act. The Board, however, retained jurisdiction in respect of those grievances initiated prior to October 16, 1981 and subsequently referred to adjudication.

D-22 As of April 1, 1984 there was a backlog of 460 unresolved Post Office references to adjudication. No grievances from that source were referred to the Board for adjudication during the 1983-84 year. This compares with 235 such references in the previous year. The record of the hearing of scheduled cases in the two previous years left much to be desired. In the 1981-82 year some 125 Canadian Union of Postal Workers references to adjudication were scheduled for hearing. Of that number more than 55% were withdrawn prior to hearing, largely due to settlements. In the 1982-83 year, of 105 scheduled cases, as already has been mentioned, 70% were withdrawn before hearing.

D-23 In the year under review no Canadian Union of Postal Workers references to adjudication were even scheduled for hearing. This was because the Board was advised that the parties expected to settle all but a few of the grievances and that the references would be withdrawn. Towards year's end, however, it became apparent that these expectations would not be fulfilled, at least in the near future. Accordingly, a number of grievances from the backlog of Post Office adjudications were scheduled for hearing during the first three months of the 1984-85 fiscal year. Cases will continue to be scheduled

throughout the year in increasing numbers with or without the co-operation of the Canadian Union of Postal Workers. Canada Post has, however, indicated its willingness to co-operate with the Board to eliminate the backlog of adjudications as expeditiously as possible.

ARBITRATION PROCEEDINGS

E-1 Arbitration is one of the two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or "interest" dispute between the bargaining unit and the employer. Once specified that method prevails for that round of negotiations. The bargaining agent may choose to alter the method of dispute resolution before notice to bargain is given for each subsequent round of negotiations.

E-2 The impact of the provisions of the Public Sector Compensation Restraint Act was described in the Board's previous report. In a decision of August 31, 1982, affecting the administrative services bargaining unit represented by the Public Service Alliance of Canada, the Board found that it was without authority to issue a binding arbitral award which would alter the terms and conditions of the expired collective agreement. Even more broadly, the Board held that it had no jurisdiction, so long as the Public Sector Compensation Restraint Act remained in effect, to deal with any dispute arising out of collective bargaining. As a result, there were no references to the Board for arbitration during the year under review and none were carried over from the previous year.

E-3 Collective bargaining under the Public Service Staff Relations Act will be commencing early in the 1984-85 fiscal year as bargaining units emerge from the control period. In those instances where binding arbitration has been selected as the method of dispute resolution in the event of a bargaining impasse, it is anticipated that the first arbitration boards will be established in late summer or early fall of 1984.

F

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

GENERAL

F-1 As the Public Sector Compensation Restraint Act remained in effect for the entire period, the year under review was particularly quiet for the Office of Mediation Services in the matter of the mediation and conciliation of collective bargaining disputes. The staff was reduced by one person year, and the remaining officers concentrated on the mediation and examination of disputes arising out of proposals made for post-certification exclusions from bargaining units.

CONCILIATION BOARDS

F-2 Towards the end of the fiscal year, however, negotiations between the Public Service Alliance of Canada (Union of National Defence Employees component) and the Staff of the Non-Public Funds, for three bargaining units in the Headquarters area, broke down. These negotiations were in respect of a first agreement for the administrative support, technical and operational category bargaining units.

F-3 A request was made for the establishment of a conciliation board for each of the groups. As there was a high degree of uniformity of wording in the proposals for the first agreements, bargaining had been conducted simultaneously on behalf of all three groups.

F-4 In these circumstances the Chairman found that he had the authority to establish the requested conciliation boards. However, as a result of the application of the provisions of the Public Sector Compensation Restraint Act and the Public Service Staff Relations Act, he held that only two of the several matters proposed could be included in the terms of reference.

F-5 In light of the very limited proposals that could be referred, the Chairman concluded that the establishment of the conciliation boards requested would be unlikely to assist the parties in reaching an agreement. Therefore, he informed the parties that it was not his intention to establish such boards. He urged the parties to resume negotiations and recommended the services of the Office of Mediation

Services. This is the first occasion, in the more than 17 years the Public Service Staff Relations Act has been in force, that the Chairman has declined to accede to a request for the establishment of a conciliation board.

CONCILIATION AND MEDIATION

F-6 There were no formal appointments of mediators or conciliators during the period under review.

F-7 The Director of Mediation Services was in communication with the parties after the initial request for the establishment of a conciliation board with respect to the three bargaining units seeking a first agreement with the Staff of the Non-Public Funds. Following the decision of the Chairman not to establish a board, the Director convened a meeting of the parties and acted as a mediator in an effort to assist them to resolve the outstanding issues between them.

F-8 Other mediation activities included the investigation of those complaints of unfair labour practices made to the Board which were referred to the Director by the Chairman for possible resolution without the necessity of a hearing. In these instances the staff of Mediation Services had a high level of success.

F-9 Although collective bargaining was virtually suspended during this period, assistance was provided to the parties in an attempt to help resolve a dispute. This involved the procedures for the designation of employees in various groups whose duties were considered necessary for the safety or security of the public. Such assistance has been a regular feature of the duties of the mediation staff and it is anticipated that it will continue when collective bargaining resumes.

EXAMINATIONS

F-10 In cases where the bargaining agent filed objection, the staff continued to conduct examinations of persons proposed as managerial and confidential exclusions from the bargaining unit. It is customary for the mediation staff to attempt to resolve the matter before the appointment of an examiner. This practice had considerable success and disputes involving the exclusion of 149 persons were settled in this way.

F-11 In a number of cases a settlement was reached during the examination itself or after the examiner's report to the parties. In fact, following an examination, disputes involving 52 persons were resolved without recourse to a formal Board hearing.

G

SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATIONS AND ARBITRAL AWARDS

APPLICATION UNDER SECTION 18 OF THE ACT

G-1 The effects of the Public Sector Compensation Restraint Act (PSCRA) on collective bargaining in the Public Service were examined by the Board in a decision dealing with an application under section 18 of the Act. The applicant bargaining agent and the employer had signed a memorandum of settlement following negotiations which had taken place while the PSCRA was in effect. The completed collective agreement submitted by the employer to the bargaining agent for signing contained a new pay provision incorporating subsection 6(5) of this Act, which states that if an employee's salary range maximum is equal to or exceeds $49,500 the employee is not entitled to merit or incremental increases. Since this provision had not been included in the memorandum of settlement, the bargaining agent alleged that the inclusion of this pay provision constituted bargaining in bad faith in contravention of section 50 of the Public Service Staff Relations Act.

G-2 After reviewing previous decisions in which it had examined the effects of the PSCRA on collective bargaining in the Public Service, the Board dismissed the application. Citing the *Administrative Services Case*, (1982) 2 PSSRB Decisions 24, (Board file 185-2-274), the Board found that no collective bargaining for changes in terms and conditions of a collective agreement as contemplated by the Staff Relations Act was possible during the time the agreement was extended by the PSCRA. The requirements of section 50 of the Staff Relations Act had no application to negotiations conducted under the PSCRA and the Board was without authority to entertain the application. The Board noted that, in any event, the pay provision in dispute was mandatory and would have applied to the parties whether or not it was included in the agreement: *The Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board*, (Board file 148-2-87).

UNFAIR PRACTICES

G-3 In a complaint brought under section 20 of the Act, the complainants alleged that the respondent had prohibited them from

engaging in lawful union activities contrary to subsection 8(2) of the Act. As urged to do by their bargaining agent, the employees had come to work wearing T-shirts expressing opposition to the government's wage restraint program. Because in the performance of their duties the complainants came into contact with members of the public, the respondent told them not to wear the T-shirts during office hours. It was the position of the employees that they had the right under section 6 of the Act to protest the wage policies of the employer and that this entitled them to engage in a visual protest on the employer's premises. The Board found that while the promotional and organizational activities engaged in by the bargaining agent with regard to the wage restraint program were lawful, members did not acquire a right by virtue of section 6 to demonstrate in this manner. In dismissing the application, the Board concluded that nothing in section 6 gave the complainants the right to utilize the premises of the employer and their positions to stage a public demonstration against the government's wage policy: *Jacqueline Beamish, Michelle M. Therien and Velma Butler and Edward Lunney* — (Employment and Immigration Canada), (1983) 3 PSSRB Decisions 42, (Board files 161-2-276-278).

PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

G-4 The employer proposed that approximately 260 persons be excluded from the bargaining unit because they had been designated as representatives of the employer in the grievance process. Accordingly, the Board examined its powers and responsibilities with respect to proposals for exclusion under paragraph (e) of section 2 of the Act. The employer proposed that an entire group of employees, PM-2 Custom Superintendents, be excluded from the bargaining unit as the first step in a new grievance procedure. It was the position of the employer that the Board had no authority to inquire into the circumstances surrounding the proposal and that, once the employer showed it had complied with the technical requirements of exclusion, the Board had no alternative but to allow the proposal. The Board considered the employer's position and concluded that the employer's right to propose that employees be excluded from bargaining unit under paragraph (e) could not be unfettered. If this were the case, the employer could theoretically assign the responsibility of dealing with grievances to fifty per cent or more of its employees and the Board would be compelled to exclude them from the bargaining unit. The Board found that where the employer proposes, as a step in the grievance procedure, a significant increase to the number of persons excluded, it must satisfy the Board that the additional exclusions are reasonably necessary to maintain a viable grievance procedure.

G-5 The Board went on to examine the circumstances surrounding the proposal. It found that this was the first case where a large group of employees in a single branch had been proposed for exclusion. The Board also found that both the number of employees in the programme administration group and the number of grievances filed in the branch had been falling in recent years. Finally, the Board found that there was no evidence that employees had complained about the grievance procedure or that it was inadequate to meet the needs of the employees. The Board concluded on the basis of the facts before it that the employer had not met the onus of satisfying the Board that the proposals were necessary to maintain a viable grievance procedure. In the result, the Board did not allow the proposed exclusions. An application by the employer under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end: *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* — (Customs Superintendents), (1983) 3 PSSRB Decisions 28, (Board file 174-2-361).

G-6 A senior pay and benefits clerk was proposed for exclusion from the bargaining unit by the employer under paragraphs (d), (f) or (g) of the definition in section 2 of the Act. The employee in question provided pay and benefits services for personnel employed in various groups. She also gave advice to employees and managers concerning the application of acts, regulations, collective agreements and other provisions to pay and benefit matters. Although she had access to the personal files of other employees and dealt with matters considered to be confidential, the Board found that the employee was not employed in a managerial or confidential capacity. She did not perform the duties of a personnel administrator but instead administered services in support of the personnel program. She therefore could not be excluded under paragraph (d). The Board found that she was not employed in a position confidential to the Chief of Staff Relations and therefore could not be excluded under paragraph (f) as a person confidential to a person described in paragraphs (b), (c), (d) or (e). The employee was not required in her position to make recommendations on policy or programs or to further the employer's interest in matters pertaining to the collective bargaining relationship. The Board concluded that she could not be excluded from the bargaining unit under paragraph (g) by reason of her duties and responsibilities to the employer: *Public Service Alliance and Treasury Board* — (Montgomery), (Board file 175-2-410).

H

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

H-1 Paragraph 91(1)(b) of the Act states that an adjudicator has the authority to make a determination with respect to an employee's grievance relating to "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". Challenges to his jurisdiction frequently arise when an employee attempts to refer a grievance to adjudication which does not, apparently, relate to disciplinary action. This occurs particularly where an employee whose employment has been terminated for apparently non-disciplinary reasons alleges that he has, in fact, been the victim of disciplinary action. In *McNab* (Board file 166-2-14343) a probationary employee who was found asleep while on duty resigned at the suggestion of his supervisor. His superior had advised him that otherwise he would be rejected on probation and that this on his record would affect his future employment prospects more than would a resignation. Subsequently the grievor filed a grievance alleging that this was a forced resignation and that, in reality, he had been discharged for disciplinary reasons.

H-2 In concluding that he had no jurisdiction, the adjudicator stated that for such a grievance to be referable to adjudication two interrelated conditions must be met. First, the grievor must establish that in obtaining the resignation or refusing to allow the employee to withdraw it, the employer was tainted by a disciplinary motive. Second, the grievor must prove that the act of resignation was to a significant degree involuntary; for example, that the resignation was extracted under duress, or that it was tendered on the spur of the moment in a charged emotional atmosphere, or at a time when the employee was not capable of making a rational decision in his own interest. Although he found a disciplinary element involved in the relationship between the grievor and his superiors at the relevant time, the adjudicator concluded that the evidence supported the employer's allegation that the grievor's resignation had been tendered voluntarily. The grievor's supervisor had presented him with reasonable alternatives and, in choosing to submit his resignation, the grievor had been both prudent and rational.

H-3 It is now well established that an adjudicator will lack jurisdiction to hear a grievance presented by an employee against his or her termination when that takes the form of a bona fide rejection on probation; that is termination where no disciplinary element may be established as the cause. In the past, there have been very few successful attempts by employees to establish that their employer's decision to terminate their employment during probation had been made without just cause, in bad faith or to camouflage disciplinary action. In *Drisdelle* (Board file 166-8-10876), the employee's probationary period had been extended. He claimed that as events during the first part of his probationary period had been known to the employer at the time of the extension and had in fact motivated the extension, they could not be considered a second time to support the employer's decision to terminate. This would have left as single motive for the termination a voluntary and insubordinate action by the grievor during the period of extension of probation. This, it was argued, could only have brought about a disciplinary reaction on the part of the employer.

H-4 The adjudicator dismissed the grievor's argument on the distinction between original and extended probation. He expressed the view that such an approach would deny the usefulness of the extension, since it would render it impossible to compare the grievor's behaviour or performance in the initial and extension periods. In determining that he lacked jurisdiction to hear the grievance, the adjudicator stated that in such cases he should look at the grievor's action and the employer's reaction individually. He could not automatically conclude that an employee's wilful contravention of an employer's rules or directives would necessarily bring about a disciplinary reaction on the part of the employer. To conclude that would be to imply that any reaction by the employer to an unsatisfactory employee attitude would have to be described as disciplinary.

H-5 In *Anderson* (Board file 166-2-14373) the issue of jurisdiction also arose when the grievor, after a lengthy absence, was declared to have abandoned her position pursuant to section 27 of the Public Service Employment Act. The grievor claimed that the employer's action was in reality a discharge for disciplinary reasons. The evidence established that during the relevant period the grievor, who was under the care of a psychiatrist, had been moderately depressed and unable to work. Also, before the declaration of abandonment was made, her superiors had on several occasions threatened her with disciplinary action if she did not return to work forthwith. On this basis the adjudicator concluded that he had the necessary jurisdiction to hear the grievance on the merits as the declaration of abandonment was clearly a disguised disciplinary discharge.

H-6 The grievor in *Massip* (Board file 166-2-14313) was a foreign service officer assigned to a foreign post. Because of an alleged act of

misconduct, she was required to return to Ottawa prior to the expiry date of her posting. As a result she lost her entitlement to the premium payable to foreign service officers while on duty at a foreign post. This, the grievor alleged, constituted disciplinary action resulting in a financial penalty and therefore the adjudicator had the necessary jurisdiction under paragraph 91(1)(b) of the Act to hear her grievance on the merits. In finding that he had no jurisdiction, the adjudicator concluded that the cessation of payment of the foreign service premium to the grievor upon her recall to Ottawa did not constitute a "financial penalty" within the meaning of that expression contained in paragraph 91(1)(b). One of her terms and conditions of employment is that she loses the premium when her service abroad ceases. The termination of the premium occurred by operation of law pursuant to the Foreign Service Directives. It was not terminated by any specific, overt action taken by the employer against the grievor as an integral part of the disciplinary action manifested by her recall to Ottawa. An application by the grievor to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end (Court File No. A-183-84).

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

H-7 An issue of procedure arose in *Varzeliotis* (Board file 166-2-9721 to 9723, 10273 and 10879). The grievor received a series of four suspensions of two, three, ten and twenty-five days respectively for his repeated refusal to abide by the instructions of his superiors and for his insolent, defiant and disrespectful conduct towards them. He was ultimately discharged for a final act of insubordination. After the employer had adduced its evidence, the grievor, who had undertaken to represent himself, sought an adjournment to enable him to obtain counsel. The adjudicator denied this request on the basis that the grievor had had ample opportunity to prepare and present his case and to decide whether or not he would be represented by counsel or by any other person. Subsequently the grievor retained counsel who also requested an adjournment to enable him to receive adequate instructions from his client and to prepare his case. The adjudicator again denied the request for an adjournment stating that the employer might well be prejudiced by a further delay in the final determination of the grievances and reiterating the fact that the grievor had had ample opportunity to decide whether or not he wished to be represented and by whom.

H-8 Following the cross-examination of the employer's witnesses by the grievor, his counsel again appeared and requested an adjournment to enable the grievor to obtain a psychiatric assessment to determine whether, at the time he committed his various acts of misconduct, he was suffering from mental illness. In deciding to refuse this request the

adjudicator considered such factors as the amount of time already expended in the proceedings, the fact that the matter of psychiatric evidence was only raised at the last minute, the absence of any firm indication that relevant psychiatric evidence could be obtained and the fact that, even assuming it could be obtained, it would take at least several weeks and possibly several months before it could be presented before him. On receipt of this ruling the grievor and his counsel withdrew from the proceedings. Relying on the decision of the Ontario Divisional Court in *Re Windsor Airline Limousine Services Ltd. and Ontario Taxi Association* (1980) 117 D.L.R. (3d) 400 the adjudicator continued with the hearing in the absence of the grievor and his counsel and ultimately dismissed all the grievances. An application by the grievor to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was dismissed subsequent to year's end (Court file no. A-1482-83).

H-9 *Res judicata* will operate as a bar to a new proceeding where three essential conditions are met between an earlier proceeding and an intended or new proceeding. These are that both be between the same parties, that the matter in dispute be identical and that the same object be sought in both cases. In *Richer et al* (Board file 166-2-10880 to 10883), the employer had invoked the doctrine of *res judicata* to prevent the adjudicator from hearing personal grievances dealing with the issue of flexible hours of work. It cited a previous decision of the Board on a complaint presented by the grievors' bargaining agent and dealing with the same policy of flexible hours of work. On the issue of whether these two proceedings involved the same parties, the adjudicator was called upon to consider whether a personal grievance which relates to the interpretation of a collective agreement, but whose reference to adjudication requires approval by the bargaining agent, belongs essentially to the bargaining agent. This would make the bargaining agent a party to the grievance as it had been to the previous complaint on the same issue.

H-10 The adjudicator referred to the definitions of "grievance" and "employee" as they are found in the Act to conclude that only a person employed in the Public Service can originally present a grievance, thus excluding a bargaining agent, as is the case when such a grievance reaches adjudication. It was clear to the adjudicator that just as in formulating and presenting a grievance only employees could initiate the procedure for adjudicating individual grievances, as the Act, in making no provision for the bargaining agent to present a grievance or refer it to adjudication, limits its role to one of approval and representation. This role stems from the fact that the collective agreement is really the bargaining agent's agreement and that it would obviously want to have some control over the interpretations put on the agreement and to maintain some uniformity in the interpretations it will be given. The adjudicator further noted that the Act provides the

bargaining agent with a procedure of its own in cases where the matter cannot be the subject of a grievance by an individual employee. It was thus clear from the Act that grievances belong to employees and that, while the bargaining agent may in fact have control over their contents, it could not present them itself any more than it could refer them to adjudication. Accordingly, *res judicata* could not be invoked in the instant case.

H-11 The grievor received a series of short-term suspensions for four acts of minor misconduct. Two of his grievances were allowed completely and two in part. The employer, in levying these penalties, had not referred to the grievor's disciplinary record. Notwithstanding that fact, the employer attempted to introduce it at the hearing in support of the penalties imposed. The adjudicator ruled that the grievor's disciplinary record was not admissible as the employer had not relied on it in assessing the original penalties. The employer's action in attempting to introduce it was, in the adjudicator's view, an attempt to alter the grounds for discipline: *Peeke* (Board file 166-2-13996).

DISCIPLINARY ACTION

H-12 The doctrine of estoppel whereby a party's action or lack of action may subsequently be invoked to prevent it from acting differently, may arise in a myriad of circumstances. In discipline cases, the notion of condonation is in essence another application of this doctrine. While it may take many forms, condonation may be inferred when the employer fails to act expeditiously in taking disciplinary action. In *Chouinard* (Board file 166-2-14290), the grievor was suspended for a total of 35 working days for having left his place of work without permission and for repeated unauthorized absences. The grievor was informed one month after the fact that disciplinary action had been recommended and that he would be informed as soon as possible of the extent of the penalty. Disciplinary action, however, was effectively taken more than nine months after the incident. The adjudicator concluded that this constituted a totally undue, unreasonable and unwarranted delay, and one which could prejudice the grievor who might be justified in thinking that he had been pardoned. He also recognized the possibility that the unusual delay itself might have been the cause of a witness's inability to recall certain facts. The adjudicator was particularly struck by the fact that the employer made no attempt whatsoever to explain the more than nine month delay between the dates of the alleged offences and the imposition of the penalty. It was inconceivable to him that an employer could impose a penalty whenever it pleased, as the mood struck it and without considering the injustice that might result. Disciplinary authority, it was said, must be exercised with reasonable diligence.

H-13 The employer's failure to act with diligence will not, however, result automatically in the employee's conduct being seen as condoned, even though the employer's failure to abide by its own established rules will go to mitigating the penalty imposed. In *Blouin* (Board file 166-2-12632), a civilian employee on a military base was found to have been inebriated while on duty as a result of having mixed small amounts of alcohol with cold medication. He had carelessly failed to inquire as to side effects of the medication. The employer, however, in violation of its own rules, took 26 days to inform the grievor that disciplinary action would be taken and effectively imposed a two day suspension more than five months after the offence. The delay was seen by the adjudicator as in itself constituting some form of punishment, warranting mitigation of the penalty imposed.

H-14 While long delays in taking disciplinary action can be taken as condonation of an employee's misconduct, such will not be the case in every instance. In *Dashney* (Board file 166-2-14177), the grievor had been accused of defrauding the Health and Welfare Department by cashing, often while in uniform, his mother's old age pension cheques for five years after her death. The employer, while being aware of the details of the fraud as well as the fact that an investigation was in progress, had waited a year before deciding to discharge him. The department's policy stipulated that in cases of suspected serious misconduct, the first option, however, was to assign the employee to less sensitive duties. After such assignment for a period of two months, the employee was reinstated in his original duties as a customs inspector and instructions were given to his supervisors to exercise special surveillance. In dismissing the grievance, the adjudicator commented that he was not entirely persuaded that the employer had acted wisely in deciding to reinstate the grievor in his original duties, even with surveillance. He could not believe, however, that the employer's action in awaiting completion of criminal proceedings could be considered as tantamount to an intent to pardon the grievor outright.

H-15 An issue respecting health and safety arose in *Simpson* (Board file 166-2-13825). The grievor was employed as a plumber at a national park. He was required to restore the flow of water to a residence to be used to house additional staff. He refused to do so alleging that his refusal was justified because the residence was insulated with urea formaldehyde foam which would constitute an "imminent danger" to the persons who would occupy the residence. The employer suspended the grievor for three days for insubordination. The adjudicator concluded that the grievor had not had reasonable cause to believe that an imminent danger existed either to himself or others. There was no cogent evidence that anyone had been affected by emissions of formaldehyde gas in the residence. In any case, to justify his refusal to obey his superior's instructions the grievor would have had to establish that either he, himself, or another employee would have been placed in a

situation of imminent danger while he was doing his work or as a result of the work he did. The grievor readily admitted that his presence in the house would not have caused him harm. Furthermore, he adduced no evidence to establish that the work that he was supposed to perform would, directly or indirectly, harm another employee. However, considering all the circumstances, including the grievor's previously unblemished disciplinary record, the adjudicator concluded that the penalty imposed by the employer was excessive and he reduced it to a one day suspension.

H-16 While immediate danger may be cause for employees to withdraw their services and thus serve as an exception to the "work now, grieve later" rule, this extraordinary action must be founded on the honest belief, supported by objective data, in the hazardous nature of the task. In *Duval et al* (Board file 166-2-13763), an overnight flooding of the work premises had caused the employer to request the employees to report for work at a later hour. Upon their return, the grievors found some water remaining on the floor and decided to withdraw their services. This was contrary to the employer's request that they remain on the premises and to procedures which provided for the withdrawal from the work process or condition believed dangerous until the situation was resolved. These procedures did not allow for withdrawal from the premises but only from the particular work process considered hazardous. The adjudicator determined the extraordinary action of leaving the premises "en masse" without waiting for the hazardous situation to be corrected, was an illegal walkout, more motivated by the issue of additional compensation through possible overtime on the following day than by an honest belief in the existence of any danger.

H-17 A public servant, a person in the service of the Crown, has an obligation to serve with tact, discretion and courtesy the public, the taxpayers whose moneys fund his remuneration and the programs he implements. This does not imply, however, that the employee should passively endure all types of abuse, threats or insulting remarks in the name of this obligation of "public service". In *André* (Board file 166-2-12239), a member of the public seeking weather information gained access to a weather bureau presentation officer through a telephone number not intended to transmit the information sought. As instructed, the grievor refused to give the information requested without, however, fully adhering to the instructions he had been given for avoiding incidents with members of the public. The grievor was then subjected to depreciatory and provocative comments, threats and obnoxious conduct by the client. Subsequently the latter complained to a newspaper and a Member of Parliament, grossly misrepresenting the meaning of a commonly used French expression with which the grievor had put an end to his discussion with the client.

H-18 In upholding the grievance in part, the adjudicator took into account the facts that the grievor had an unblemished work record, had voluntarily reported the incident to his supervisor and had tendered apologies to the client. The adjudicator expressed his agreement with the basic principle of public service. He felt that the approach taken by the employee is all important and that here the qualities of tact and discretion become critical. In the instant case, the grievor had reacted inappropriately and had made a remark which, though in itself was not very offensive, had no place in the conversation with the client, especially since the employee had been told earlier how to handle such a situation. The adjudicator added, however, that he considered much more serious what he was tempted to describe as the malicious manner in which the words initially used by the grievor had been exaggerated and interpreted, something for which the grievor should not have been made to suffer directly or indirectly. The adjudicator found the apology tendered by the employee to have been entirely sufficient for the reason that serving the public does not entail an obligation for the public servant to grovel before the taxpayer.

H-19 When an employee is in a position where lack of care may result in dire consequences for fellow workers or the population at large, one cannot invoke the lack of orders covering a specific situation as a defence against a charge of not evidencing proper care in the discharge of one's duties. In *Collin* (Board file 166-2-13137), a correctional officer on watch-tower duty was found to have been remiss in the execution of his duties, thus facilitating the escape of two detainees. Assigned to watch-tower duty, the grievor, while alone in his tower, had at his disposal three separate means of communication with other officers, including officers assigned to other towers. The escape occurred while the grievor could not exercise complete surveillance because he was using the w.c. facilities with which each tower is equipped. He had, however, failed to inform the other watch towers of his temporary unavailability and he had failed to respond immediately to urgent calls from other watch-tower officers witnessing the escape taking place in the immediate vicinity of his watch-tower. Although there existed a general standing order requiring extra care by watch-tower guards while detainees were in the prison yard, there existed no such standing order specifically governing the situation where a watch-tower guard becomes unavailable by reason of his attending to personal needs. The adjudicator endorsed the employer's position that the grievor had not taken all necessary steps for the officers in the other towers to continue his surveillance while he was away from his work station. While he recognized that the grievor could not be accused of having disobeyed a direct order, the adjudicator stated that the lack of a specific standing order could not serve as an excuse for the grievor's failure to exercise good judgment. The virtually unblemished record of the grievor served, however, to mitigate the severity of the suspension imposed.

H-20 In *Holliday* (Board file 166-2-14297), the grievor, a radio operator, was discharged for releasing confidential medical information from his supervisor's personal file to a third person who ultimately published some of that information in a newspaper. The adjudicator found that the grievor was primarily motivated by a concern for aviation safety. The evidence established that the supervisor had a slight hearing deficiency in one ear and some problem in colour perception. His latest medical report indicated, however, that he was fit to continue to perform the duties of his position with some limitations. The adjudicator concluded that the grievor was guilty of misconduct deserving of a serious disciplinary sanction. The grievor was, however, a long term employee who had, with the exception of one minor incident not related to his job, an unblemished record. When confronted by his superiors who were investigating the present incident, he admitted his wrongdoing and apologized for it. His misconduct was an isolated incident and was not likely to be repeated. Finally, he was now satisfied as to the medical suitability of his supervisor to perform the duties of his position. In light of these mitigating circumstances the adjudicator reduced the penalty of discharge to a lengthy suspension.

H-21 In *Flewwelling* (Board file 166-2-14236), the grievor was employed as an international surveillance officer with the responsibility of enforcing the fishery regulations. He was convicted on two charges of possession of a narcotic for the purpose of trafficking. Upon his conviction the employer discharged him from the Public Service. Subsequently his conviction was set aside and a new trial was ordered. The grievor alleged that in the absence of a criminal conviction the employer must reinstate him in his position. The adjudicator rejected this argument referring to the fact that the civil burden of proof which pertains to adjudication proceedings is less onerous than the criminal burden. On the evidence, the adjudicator concluded that the grievor knowingly had in his possession a large amount of a narcotic and that such possession was incompatible with his role as an international surveillance officer. Furthermore, the grievor's conduct hurt the general reputation of his employer and brought his own character and reputation into serious doubt. For all these reasons, the adjudicator dismissed his grievance. An application by the grievor to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end (Court file no. A-510-84).

H-22 The grievor was indefinitely suspended pending the outcome of a police investigation into his possible involvement in assisting a third party to obtain a loan on the basis of a fraudulent departmental guarantee. The adjudicator upheld the grievance, finding that the evidence failed to establish good and sufficient cause for the indefinite suspension of the grievor until a final decision should be made concerning the disciplinary action, if any, to be taken against him. No

exceptional circumstances existed to justify a departure from the normal practice of continuing an employee in his position until such a final decision is made. The adjudicator was not satisfied that the risk to the employer's enterprise in maintaining the grievor's employment approximated the hardship the grievor would endure if the indefinite suspension were maintained and he was ultimately found to be innocent of any responsibility for the fraudulent act: *Ogilvie* (Board file 166-2-14268).

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

H-23 As a result of negotiations between the employer and the various bargaining agents on the National Joint Council the Travel Directive had been incorporated into a number of collective agreements. Interpretation of this Directive was the issue in *Booton* (Board file 166-2-13844). The grievor had been assigned to work in Trinidad for an extended period to assist in the rehabilitation of airport runways. As the employer was not willing to enter into a long-term lease or to pay the rate necessary to secure accommodation within reasonable commuting distance of the airport, the grievor was required to reside at a considerable distance from his work. As a result he expended two and one-half hours each day driving to and from work over poor roads. His supervisor conceded that this amount of commuting time was excessive and he agreed to compensate him at overtime rates for one and one-half hours of that time per day. However, the supervisor was overruled by headquarters staff who claimed they had no authority to pay such overtime. The Travel Directive required the employer to provide the grievor with "suitable" accommodation. The adjudicator concluded that accommodation at such a distance from the work location was not suitable. The remedy which he awarded to the grievor for this violation of the collective agreement was a direction to the employer to pay him one and one-half hours at overtime rates for each day he worked at the airport. An application by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end (Court file no. A-298-84).

H-24 Action by an employee which would ultimately result in a minor financial saving to the employer will not prevail over the latter's obligation to adhere strictly to the terms of the applicable collective agreement. In *Lecault* (Board file 166-2-13068), the grievor, who was working at Mirabel International Airport, agreed to report to work on a day of rest. Under the applicable collective agreement, a commuting allowance was paid to Mirabel employees using normal public transportation services to travel to and from work. In the grievor's case, travelling to work by regular bus route on that particular day would have taken one and a half to two hours. For matters of personal

convenience, the grievor elected to use his private automobile. He sought reimbursement of his transportation expenses under a clause of the collective agreement which provided for reimbursement of reasonable expenses where employees were required to use other than normal public transportation services. The car expenses incurred by the grievor amounted to $5.12 whereas under the commuting allowance provisions of the collective agreement, the grievor was entitled to $7.50. The employer rejected the request for reimbursement made by the grievor.

H-25 The adjudicator, recognizing the obligation to adhere strictly to the terms of the collective agreement, upheld the employer's decision albeit with reluctance. In rejecting the grievance, the adjudicator noted that the grievor had elected on his own to use private means of transportation and had not been "required" to do so. The employer therefore had no choice but to adhere to the terms of the agreement. He noted that the agreement refers to "normal public transportation services" regardless of their frequency, quality and reliability. They did not cease to be normal merely because travel by this means takes twice as long as travel by car. The adjudicator not only rejected the grievor's claim for travel expenses but recognized that, as he had not used public transportation to his place of work, the grievor was not entitled to the commuting allowance. While recognizing his lack of discretion in light of the wording of the agreement, the adjudicator commented that it seemed to him that it would have been logical for the employer to pay the amount claimed by the grievor, as it was less than the commuting allowance he would have normally been entitled to. It was his belief that to conclude otherwise was to accept that the employer's assistance for transportation to work could take the least practical and the least economical form.

H-26 In *Richer et al* (Board file 166-2-10880 to 10883), the various applicable collective agreements, under the heading "hours of work", provided that employees had the right, subject to operational requirements as determined from time to time by the employer, to select and request flexible hours of work between the earliest and latest hours of a normal workday. The employer, on the other hand, had introduced a policy on flexible hours of work which stipulated that there would be no day-to-day variation of an employee's scheduled hours of work and that the level of departmental services would be maintained. Because no definition of "flexible hours" was provided in the relevant collective agreements and because these agreements made "flexible hours" an individual right, it was claimed by the grievors that they had the right to vary their hours of work daily.

H-27 The adjudicator found that the introductory words to the flexible hours rights clause, "subject to operational requirements as determined from time to time by the employer", deprived the grievors of an absolute

and unqualified right to such hours of work. He did not doubt that the relevant collective agreement clauses gave the grievors the right to work under a flexible hours arrangement, but he could not agree that they stipulated that the employee's stating of a daily choice obliged the employer to approve this choice or to examine daily the employee's work situation and hence the operational requirements to decide whether to approve it. In short, the clauses in issue did not automatically give employees the right to make a daily choice. This did not mean, according to the adjudicator, that such a choice would not be possible if the employer approved. Given the wording of the said clauses, the adjudicator concluded that the employer's policy on flexible hours did not contravene the provisions of the collective agreements at issue. Furthermore, the refusal based on operational requirements formulated by the employer was valid and reasonable as the latter was entitled to decide *a priori* that a daily choice of hours of work would be impossible and that employees' choices should be made for a minimum three-month period.

H-28 In *Lambert* (Board file 166-2-14146), a part-time employee worked four days per week, Mondays through Thursdays, or 80% of the full work week. Her collective agreement provided that part-time employees were entitled to benefits in the same proportion as their weekly hours of work compared to those of full-time employees. She claimed to have been entitled to designated paid holiday pay for a holiday (Good Friday) though this fell on a day the grievor was not and never would be scheduled to work, while she worked Mondays through Thursdays. The adjudicator construed the 11 paid holidays designated in the collective agreement as part of the benefits to which employees covered by the agreement were entitled. Part-time employees were entitled to holidays prorated to the weekly hours of work of full-time employees. Thus, in a full work year, the grievor was found to have been entitled to 80% or 8.8 of these 11 designated holidays. At the time of the hearing, the adjudicator did not know the number of such paid holidays already enjoyed by the grievor. He was forced, therefore, to devise a remedy whereby the grievor would be paid 80% of the hours that would have been scheduled for work on that day, had it not been a designated paid holiday, provided she had not already enjoyed the maximum number of designated paid holidays to which she was entitled for the year in question. The adjudicator added that in that case, the grievor would not be entitled to any further compensation for Good Friday. An application to the Federal Court of Appeal by the Attorney General of Canada under section 28 of the Federal Court Act (Court File No. A-1797-83) to have this decision set aside was still pending at year's end.

H-29 The grievor, an air traffic controller, purchased prescription sunglasses claiming that he needed them to protect his eyes while performing his duties in bright sunlight. Relying on a provision of the

applicable collective agreement whereby the employer undertook to "continue to make provision for the safe and healthful working conditions of employees", the grievor sought reimbursement from the employer for the cost of the sun-glasses. In rejecting the grievance the adjudicator noted that the employer did not require the grievor to use sun-glasses on the job. He concluded that the provision of the collective agreement on which the grievor sought to rely did not obligate the employer to provide special equipment to employees: *Minchin* (Board file 166-2-13796).

H-30 Health and safety was an issue as well in *Doody, Walsh and Slade* (Board files 166-2-13953 to 13955). As a result of an agreement between the employer and the various bargaining agents on the National Joint Council, the Occupational Safety Policy was incorporated into various collective agreements including the one governing the grievors' terms and conditions of employment. Relying on this policy, the grievors, along with other employees, withdrew their services for one day alleging that the presence of urea formaldehyde foam insulation in the work place constituted an imminent danger to their health. They sought payment for the day in question under the terms of the policy.

H-31 The adjudicator was unable to conclude that the grievors had reasonable cause to believe that the urea formaldehyde foam insulation in the work place constituted an imminent danger to their health. As soon as the employees' concerns were made known to the employer and before the withdrawal of services took place, tests were conducted on the premises to ascertain the levels of formaldehyde gas present. All the readings were within acceptable levels except one and that reading was within safe limits half an hour after the first test was done. Furthermore, there was no medical evidence presented to establish that employees in the work place were suffering ill effects from the presence of the insulation. The adjudicator concluded that the grievors' decision to withdraw their services was based more on frustration with the employer's response to the situation than on any real or perceived danger resulting from the insulation. This view was reinforced by the fact that their withdrawal from work lasted only one day despite the fact that the presence of the urea formaldehyde foam insulation was pre-existing and continuing. As the withdrawal of services did not fall within the "imminent danger" provisions of the Occupational Safety Policy the grievors were not entitled to be paid for that day. An application by the grievors to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end (Court file no. A-1692-83).

H-32 In *Boyce* (Board file 166-2-13918), a new collective agreement was signed some time after the grievor went on maternity leave. Unlike the previous agreement, the new one contained a provision giving to

employees granted maternity leave without pay an allowance covering the two week waiting period before Unemployment Insurance maternity benefits become payable. Furthermore, the duration clause of the new collective agreement provided for "allowances" becoming effective retroactively to a date preceding the beginning of the grievor's maternity leave. The employee claimed that the retroactive application of the clause providing for the allowance in lieu of Unemployment Insurance benefits entitled her to the said allowance. The employer held the position that as her maternity leave had effectively begun before the new collective agreement came into being, the grievor remained covered by the old collective agreement which did not provide for such an allowance. Finding that in cases such as these retroactivity must be given a narrow interpretation, the adjudicator indicated that he would have to confine himself to the definition of the word "allowance" found in the collective agreement, where it was said to mean compensation payable for the performance of special or additional duties. The adjudicator was not persuaded that the grievor had been performing special or additional duties while on maternity leave. He therefore found that the allowance in lieu of Unemployment Insurance maternity benefits for the two week waiting period was not one described in the definition of "allowance" in the collective agreement. It could thus not be applied retroactively and the grievor was not entitled to such a benefit.

H-33 Under the general title *Leave With Pay for Family Related Responsibilities*, a clause of a collective agreement provided for one day of leave to be granted to a male employee for needs directly related to the birth of his child, for other leave to take a dependent family member for medical or dental appointments or for appointment with school authorities, and for leave for the temporary care of a sick member of the employee's family. One who has used his one day of leave on the occasion of the birth of his child will not be able to claim additional leave to assist his wife upon her coming out of the hospital unless it can be shown that the assistance is not merely for the mother upon her return home with the newborn, but that the mother requires assistance because of illness. Under normal conditions, the aftermath of a birth where no complications occurred cannot be considered as illness. In *Aubin* (Board file 166-2-13707), the grievor had already been granted a day's leave with pay for the birth of his child. His request for additional leave for assistance to his wife upon her coming out of the hospital was rejected by the employer even though it was accompanied by a document from his wife's doctor which stated, under the title "illness in the family", that she required assistance for a number of days upon her discharge from hospital. The adjudicator noted that this request for leave had been filed under the sub-clause of the agreement dealing with illness in the family even though there had been no after birth complications for the employee's spouse, and that this request was clearly and directly related to the birth of the grievor's child. He

distinguished between this case, where there had clearly not been any health complications, and those cases where illness or the need for surgical or medical intervention arose following birth. In the case at hand, the adjudicator concluded that as the collective agreement provided clearly for only one day of leave for needs related to the birth and as the normal aftermath of birth without complications cou'd not be equated to illness, the terms of the agreement excluded the grievor from seeking additional leave which was effectively related directly to the birth of his child.

H-34 The grievor was required to stay home to care for his two young children for one week when one of them became ill with chicken-pox. He attempted to obtain temporary assistance from his family and from various social agencies to enable him to go to work but he was unsuccessful. When he returned to work, he requested two days of leave for family-related responsibilities and attempted to cover the remaining three days he had been absent by requesting leave under the residual special leave provision of the collective agreement. The employer granted him only one day of leave for family-related responsibilities and completely denied his request for special leave. The relevant provision of the collective agreement respecting family leave provided that the employer at its discretion could grant up to two consecutive days of leave with pay for the temporary care of a sick member of an employee's family and that "such leave shall not be unreasonably withheld". The adjudicator concluded that the employer had acted unreasonably in denying the grievor's request for a second day of family leave as it was not until the first level grievance meeting that the employer had made any real enquiry into its merits. Furthermore, the grievor's request was clearly meritorious as he had made adequate attempts to obtain assistance in the care of his children. Accordingly, the adjudicator awarded the grievor an additional day of family leave. With respect to the claim for three days of leave under the residual special leave provision, the adjudicator denied the grievance. In her opinion the residual provision was intended to apply to circumstances which are not covered by any other specific leave provision of the collective agreement, which was not the case here: *Kwamsoos* (Board files 166-2-13612 and 13613).

REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

H-35 Section 98 of the Act entitles the bargaining agent or the employer to refer to the Board a grievance respecting the enforcement of an obligation alleged to arise out of a collective agreement provided the obligation "is not an obligation the enforcement of which may be the subject of a grievance of an employee in the bargaining unit". In *Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board* (Board file 169-2-398) the bargaining agent sought to enforce an alleged obligation on the part of the employer to pay retroactive salary

increases and a retroactive operational facility premium to persons who had been employed during some part of the retroactive period but who had ceased to be employed before the new collective agreement was entered into. The employer maintained that the Board had no jurisdiction to entertain this reference under section 98. Specifically the employer argued that section 98 does not grant to the bargaining agent the right to seek a remedy on behalf of a person who has no right to pursue that remedy himself; rather it establishes a procedure whereby the bargaining agent can protect its interests as an institution through the filing of "policy grievances".

H-36 In rejecting this argument, the Board pointed out that its jurisdiction to entertain a reference under section 98 depends on the meaning of the words of that section. For the Board to have jurisdiction the following requirements must be met. The bargaining agent must allege that a certain obligation arises out of a collective agreement between the parties and that the employer has failed to observe or carry out the obligation. The bargaining agent also must seek to enforce the obligation. In addition the obligation must not be one the enforcement of which may be the subject of a grievance of an employee in the bargaining unit to which the collective agreement applies. Clearly in this case the bargaining agent had met the first three requirements. With respect to the fourth requirement, the Board noted that the persons concerned had filed individual grievances. The adjudicator had dismissed these grievances, however, on the basis that he had no jurisdiction to determine the matter on the merits as the grievors had no status to refer grievances to adjudication regarding the interpretation or application of a provision of a collective agreement that came into effect after they had ceased to be employees: *Brompton et al* (Board files 166-2-13857 to 13863, 13880 to 13883, 13898 and 13899). In light of that determination the Board found that the alleged obligation which the bargaining agent wished to enforce could not be the subject of an individual grievance. Therefore the instant reference came within the ambit of section 98 and the Board had the necessary jurisdiction to hear and make a determination on it.

H-37 The right of a bargaining agent to avail itself of the redress avenue described in Section 98 of the Act as set out in H-35 was challenged in *Le Syndicat général du Cinéma et de la télévision, section Office national du film and the National Film Board* (Board file 169-8-389). In that case, whereas the collective agreement provided that a normal work week would consist of five days, Monday through Friday, of eight hours each, the employer had issued a policy statement, effective upon publication, that it could occasionally schedule a different work week. As no individual employee had been immediately affected by the new policy, the employer sought to question the appropriateness of the reference under section 98. It maintained that it in no way sought to remedy an action or omission by the employer in a

factual situation but rather to remedy the latter's interpretation of the collective agreement in a hypothetical situation that had yet to arise. It claimed that the relevant provision of the agreement conferred rights on the employees of the bargaining unit, not on the bargaining agent itself and that as such, the only proper avenue, if and when any employee was affected by such a change, would be an individual grievance under section 90 of the Act.

H-38 The Board noted that the Act establishes two procedures for hearing matters respecting the interpretation or application of collective agreements and that the one provided for in section 91 could not be resorted to in this case, as the initiative for presenting such a grievance would rest with an individual employee "in respect of whom" a provision of the agreement would have been interpreted or applied. As no employee had thus far been affected by the new employer policy, however, the Board found that the bargaining agent's reference did satisfy the conditions set forth in section 98. These are that there be an executed collective agreement between the employer and the bargaining agent and that either one be seeking to enforce an obligation alleged to arise out of this agreement. In this case, the employer was found, merely by signing the agreement, to have undertaken to comply with all its articles, including the one at issue which provided for no work week other than as stipulated therein. As no individual employee had thus far been affected, none could present a personal grievance seeking the enforcement of the said obligation arising out of the collective agreement applying to him. The Board thus found the reference to have been properly made and that it could proceed on the merits.

H-39 A provision of the collective agreement permitted the bargaining agent to post notices on bulletin boards at the work place but noted that, with certain exceptions, such notices "shall require the prior approval of the Employer". The bargaining agent sought and was denied the employer's consent to the posting of a notice. The bargaining agent alleged that the employer in exercising its discretion under the relevant provision must not only not act arbitrarily but also must have some reasonable basis for refusing such a request. The Board agreed that there is, at the least, an implied obligation on the employer not to exercise its discretionary authority arbitrarily or in bad faith. Care must be taken, however, not to add duties or obligations neither negotiated nor intended by the parties to provisions of collective agreements. With this concern in mind the Board reviewed other provisions of the collective agreement involving the exercise of discretion by the employer wherein the parties had specifically agreed that the employer would not "unreasonably" withhold its approval in a variety of situations. In light of these other provisions the Board concluded that the absence of a requirement that the employer not unreasonably withhold its approval for the posting of notices was an omission which the parties intended. Accordingly, the Board was prepared to find no greater an implied

obligation on the employer than not to act arbitrarily or in bad faith. As the evidence did not support a finding that the employer had failed to meet this obligation in refusing its consent to the posting of the disputed notice, the Board dismissed the reference: *Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board* (Board file 169-2-396).

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARDS

I-1 Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act which reads as follows:

> 70. (1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.
>
> (2) Subsection 56(2)[1] applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.
>
> (3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, layoff or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.
>
> (4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

APPLICATION OF PUBLIC SECTOR COMPENSATION RESTRAINT ACT

I-2 The Public Sector Compensation Restraint Act, commonly referred to as the Compensation Restraint Act, provides that all terms and conditions of every compensation plan that is extended under

---

[1] Subsection 56(2) reads as follows:

> (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,
>
> (a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
>
> (b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Government Vessels Discipline Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

section 4 or 5 and the terms and conditions of every collective agreement or arbitral award containing such a compensation plan, are to continue in force without change. This would include all collective agreements and arbitral awards executed or rendered under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act.

I-3 The only exceptions would be those provided by subsections 6(2) and 6(3) and sections 7 and 9 of the Compensation Restraint Act. The changes permitted by subsections 6(2) and 6(3) may be authorized or made unilaterally only by the Treasury Board. Section 9 establishes wage increases of 6 per cent in the first year and 5 per cent in the second year as a matter of law. The provisions of section 7 do not contemplate any change in the terms or conditions of a collective agreement or arbitral award by the involvement of the Public Service Staff Relations Board or by the application of any of the provisions of the Public Service Staff Relations Act. In the result, the provisions of the Compensation Restraint Act supersede those of the Public Service Staff Relations Act.

I-4 Accordingly, for all intents and purposes, collective bargaining and the methods for the resolution of disputes as set out in the Public Service Staff Relations Act are rendered inoperative during the period the Compensation Restraint Act is in effect. During that period, the Board has no authority to issue a binding arbitral award (Administrative Services Group, Board file 185-2-274 — See 1982-83 Annual Report, Section I.)

I-5 Since the Compensation Restraint Act was in effect for the period from April 1, 1983 to March 31, 1984, no arbitral awards were rendered by the Board during the year under review.

J

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

J-1 Section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Board shall deliver to it a statement setting forth the matters upon which the board shall report its findings and recommendations to him. The statement's purpose is to assist the conciliation board in discharging its responsibilities under the Act and implies no judgment on the part of the Chairman of the merits of either party's proposals. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)[1] applies in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act.

JURISDICTION OF CHAIRMAN TO ESTABLISH CONCILIATION BOARD

J-2 The Public Sector Compensation Restraint Act, commonly referred to as the Compensation Restraint Act was enacted on

---

[1] Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Government Vessels Discipline Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

August 4, 1982 with retroactive application to June 29, 1982. Subsection 6(1) of the Act provides that all terms and conditions of every compensation plan that is extended under section 4 or 5 of the Act and the terms and conditions of every collective agreement or arbitral award containing such a compensation plan are to continue in force without change for the period for which the compensation plan is extended.

J-3 In two decisions rendered shortly after its enactment, the Board determined that the provisions of the Compensation Restraint Act supersede those of the Public Service Staff Relations Act. Accordingly, the methods of dispute resolution set out in the latter have been rendered inoperative during the period that the terms and conditions of a collective agreement or arbitral award applicable to a particular bargaining unit continue in force. Therefore, since the enactment of the Compensation Restraint Act the Chairman has held that he has no authority to establish a conciliation board in respect of a dispute involving the employees in a bargaining unit where the terms and conditions of a collective agreement or arbitral award applicable to that bargaining unit continue in force. In the result, there was no occasion for the Chairman to establish the terms of reference of a conciliation board during the previous year. (Administrative Services Group, Board file 185-2-274 and Programme Administration Group, Board file 190-2-112).

J-4 During the year under review, however, requests were made simultaneously by the Public Service Alliance of Canada for the establishment of three conciliation boards with respect to disputes that arose as a result of negotiations to conclude a first collective agreement for three bargaining units of employees in the operational, technical and administrative support categories employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, at National Defence Headquarters in Ottawa. Since the employees had not been previously represented by a bargaining agent, their terms and conditions of employment were not contained in a collective agreement or arbitral award. Accordingly, only the terms and conditions of the compensation plan applicable to the employees were to continue in force without change by virtue of the Compensation Restraint Act.

J-5 Subsequent to the making of the requests, the Chairman met with the parties to determine whether he had the authority to establish the conciliation boards requested and, if so, to determine which of the matters in dispute could be included in the terms of reference. After considering the submissions of the parties, the Chairman concluded that he had the authority to establish the conciliation boards as requested. He further found, however, that only those matters in dispute that did not fall within the definition of "compensation" and accordingly were not part of the "compensation plan", as those terms are defined in

subsection 2(1) of the Compensation Restraint Act, could be included in the terms of reference.

J-6 In determining which of the matters in dispute could be included in the terms of reference of the conciliation boards in question and therefore considered to be within the scope of bargaining, the Chairman was required to take into account not only the limitations traditionally imposed by the Public Service Staff Relations Act, but also the additional limitations imposed by the Compensation Restraint Act. His determinations are set out below.

ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

J-7 Of the eight proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer, the following two were held to be within the scope of bargaining:

— *A proposal that, upon written request, an employee shall be provided in writing with a complete and current statement of the duties and responsibilities of his position, including the position's classification level and rating, if available.*

— *A proposal that would establish a code of discipline.*

ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

J-8 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to be within the scope of bargaining:

— *A proposal by which employees who are required to work overtime would be reimbursed for transportation costs by way of a mileage allowance or for out-of-pocket expenses when commercial transportation was used.* This proposal relates to a benefit by which an employee would be compensated for travel expenses when required to work overtime. The proposal falls within the meaning of "compensation plan" and as such is precluded from the scope of bargaining by the provisions of section 6 of the Compensation Restraint Act.

— *A proposal establishing certain conditions governing an employee's entitlement to sick leave.* The proposal provides for the determination and administration of a form of benefit, i.e., sick leave and as such is part of the "compensation plan". Accordingly, the proposal is precluded from the scope of bargaining by the provisions of section 6 of the Compensation Restraint Act.

— *A proposal setting out certain conditions which would gover the entitlement to such matters as pay on a day of rest, acting pay and pay increments.* The article provides for the determination and administration of a form of compensation, i.e., pay, and comes within the meaning of "compensation plan". The proposal is precluded from the scope of bargaining by section 6 of the Compensation Restraint Act.

— *A proposal that provides for an employee to be compensated for travelling time.* This proposal provides a benefit in the form of compensation for travel time and as such comes within the meaning of "compensation plan". The proposal is accordingly precluded from the scope of bargaining by section 6 of the Compensation Restraint Act.

— *A proposal requiring discussion with respect to establishing the pay and duties of newly created positions and the recognition of the principle of length of service for purposes of lay-offs, recalls and the staffing of new positions.* Some of the provisions of this proposal come within the meaning of "compensation plan" and thus were precluded from the scope of bargaining by section 6 of the Compensation Restraint Act. Other provisions of the proposal concerned the standards, procedures or processes governing the appointment and lay-off of employees and were prohibited by subsection 86(3) of the Public Service Staff Relations Act.

— *A proposal requiring the employer to provide the bargaining agent with copies of the existing pay scales and structures for all positions within the bargaining unit.* While this proposal was referable, the information requested therein already had been provided by the employer at the hearing. Accordingly, no purpose was to be served by including the proposal in the terms of reference.

J-9 In addition to the above, certain proposals were made by the employer relating to hours of work, overtime, designated holidays and vacation leave. However, none of the matters contained in these proposals had been the subject of negotiations between the parties. Accordingly, on that ground alone they could not be included in the terms of reference.

J-10 In light of the fact that of the various matters in dispute only the two proposals noted in J-7 could be referred to a conciliation board, the Chairman, after affording the parties the opportunity to make representations as to the course of action he should adopt, concluded that the establishment of the conciliation boards requested would be unlikely to serve the purpose of assisting the parties in reaching agreement. Accordingly, he informed the parties that it was not his intention to establish such boards.

K

COURT DECISIONS OF INTEREST

K-1 By a decision dated April 6, 1982 (Board File: 148-2-75) the Board dismissed an application made by a bargaining agent under section 18. The application alleged that the employer had violated the provisions of section 51 of the Act by altering the shift schedules of certain employees in the firefighters bargaining unit after notice to bargain had been given on November 3, 1981.

K-2 The employees had already been advised, however, by notice on October 29, 1981, that, effective November 10, 1981, the 16 hour shift would be replaced by a 9 hour shift schedule. Article 22.05 of the collective agreement provided, *inter alia*, that the scheduling of hours of work and the establishment of shift schedules was to be done by the employer. It further provided that, except in emergencies, proposed changes in shift schedules were to be reviewed with the bargaining agent in advance of their implementation. It was not disputed that the consultation required by the article was carried out before the employer made the decision to change the shift schedule. The Board dismissed the application on the ground that article 22.05 of the collective agreement recognized the employer's right to change a shift schedule after consultation with the bargaining agent and that that provision was a term or condition of employment that remained in force by virtue of section 51.

K-3 An application by the bargaining agent under section 28 of the Federal Court Act to have the Board's decision set aside was dismissed by the Federal Court of Appeal on August 2, 1983. In upholding the Board's decision the Court found that while the shift schedule in force on November 3, 1981 remained in force by virtue of section 51, it did so subject to the provisions of article 22.05 of the collective agreement. This also remained in force by virtue of section 51 and recognized the right of the employer to change a shift schedule after consultation.

K-4 The argument of the bargaining agent was that the interpretation given to section 51 by the Board was contrary to the policy of the section in that it permitted a change in the terms and conditions of employment after notice to bargain had been given. In dealing with this, the Court stated that there was nothing in section 51 that would nullify an express agreement of the parties which provided for such a change. In the Court's view the purpose of section 51 is to preserve and continue

the effect of the agreement between the parties, not to qualify or restrict that effect. (*Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board*, Court File No. A-429-82, unreported to date.)

K-5 A grievor referred a grievance to adjudication in which he alleged that the placing of a document on his Personnel file was in violation of the provisions of article 41.04 of the collective agreement. This article provides that any statement related to disciplinary action which has been placed in the Personnel file of an employee is to be destroyed when two years have elapsed since the disciplinary action was taken.

K-6 The grievor, a correctional officer, had been named in a Parliamentary sub-committee report on the Penitentiary System as having participated in a riot at Millhaven Institution in October, 1976. He was said to have made "insulting remarks" on a loud hailer to inmates in the exercise yard. It was conceded that the employer had no proof that the grievor had made the remarks attributed to him and that the grievor had not been given the opportunity to confront his accusers or to respond in any formal way to the sub-committee's statements. The employer concluded, however, that such statements made by a group of Members of Parliament could not fail to make a strong impression on the inmates. If the grievor were allowed to continue to perform the duties of a correctional officer, there was, therefore, a strong possibility of disturbance by inmates, involving potential injury to the grievor, other staff members and to the inmates themselves. Accordingly, the Commissioner of Penitentiaries issued a memorandum directing that the grievor was not be be employed on duties, including perimeter security, within a penal institution. It was the placing of this memorandum of the grievor's Personnel file that had given rise to his grievance. The adjudicator found that the memorandum related to disciplinary action in that it resulted from an alleged act of voluntary malfeasance by the grievor, regardless of whether or not the allegation was ever proven. Accordingly, the adjudicator upheld the grievance and directed that the memorandum be removed from the grievor's file and be destroyed.

K-7 The adjudicator's decision was set aside by the Federal Court of Appeal on an application for review filed by the employer under section 28 of the Federal Court Act. The Court found that the adjudicator's finding of voluntary malfeasance fell short of supporting his conclusions that the memorandum was related to disciplinary action. The fact that allegations of "voluntary malfeasance" had led to the employer's action is not sufficient in law to make the action disciplinary in nature. In the Court's view, the reason for disciplinary action is misconduct and its purpose is to punish. In the instant case it could not be said that the employer believed or adopted the allegations of misconduct and intended to impose punishment on the grievor for that alleged misconduct. Rather, the employer's action was prompted by what was

perceived to be the grievor's incapacity or unsuitability for performing certain work, even though that perception resulted in part from allegations of misconduct, whether true or not. In the result, the Court held that the findings of the adjudicator did not support the conclusion that the memorandum related to disciplinary action. (*Treasury Board and Bernard W. Evans*, Court File: A-1281-82, unreported to date.)

K-8 During the course of a lawful strike by the employees in the clerical and regulatory group bargaining unit, a large number of the designated employees in that unit, as well as a number of employees in the programme administration group bargaining unit, participated in unlawful strike activity. After discipline was imposed, grievances were filed and subsequently referred to adjudication. One such reference involved seven employees in the clerical and regulatory group bargaining unit, who had been designated by the Board pursuant to section 79, and 15 employees in the programme administration group bargaining unit all of whom had withdrawn their services for one day in violation of section 101 of the Act. Disciplinary action in the form of a one day suspension was imposed on each of the 22 employees all of whom worked in the Vancouver office of the Canada Employment and Immigration Commission. The references to adjudication were consolidated for purposes of the proceedings before the adjudicator.

K-9 In anticipation of a nation-wide strike by the employees in the clerical and regulatory group bargaining unit and of the possible resulting violations of section 101, the employer had issued a national directive to its management personnel setting out a standard scale of discipline and the procedures to be followed both before and after its imposition.

K-10 The adjudicator found that the disciplinary action taken against the grievors was justified and was consistent with that initially imposed on employees in the same two bargaining units who had participated in similar or more serious unlawful conduct in other regions of the country. It was established, however, that the discipline imposed on such employees in the Quebec region, was rescinded in full or reduced to a written reprimand at the first level of the grievance procedure. It was further established that there were no mitigating factors that would warrant or justify such reduction.

K-11 On this basis the adjudicator found that by this unequal treatment in the imposition of discipline, the employer had acted in a discriminatory manner. Accordingly, he reduced the one day suspension imposed on the grievors in Vancouver to a written reprimand to conform with the discipline imposed on the employees in the Quebec region.

K-12 The decision of the adjudicator was set aside by the Federal Court of Appeal on an application brought by the employer under

section 28 of the Federal Court Act. The judgment of the Court was based on its conclusions that the adjudicator was without jurisdiction to consider the issue of discrimination in determining whether the disciplinary action was fair and just *and* that the adjudicator's finding that the employer had discriminated against the grievors in the imposition of the discipline was totally irrelevant to the issue before him.

K-13 In the result, the matter was referred back to the adjudicator for decision on the basis that his sole jurisdiction under section 95 of the Act is to decide whether the disciplinary actions that resulted in the suspension of the grievors were justified at the time when they were taken. (*Her Majesty the Queen in Right of Canada, as represented by the Treasury Board and M. Barratt et al*, Court File No. A-1208-83, unreported to date.) An application on behalf of the grievors to the Supreme Court of Canada requesting leave to appeal the judgment of the Federal Court of Appeal was denied subsequent to year's end (Supreme Court File No. 18,763).

PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The Pay Research Bureau is a component of the Public Service Staff Relations Board responsible for measuring the levels of pay, benefits and conditions of employment for a wide variety of Public Service of Canada occupational class levels with counterparts outside the government. Its operation has been continuous for twenty-seven years. Since 1967 it has ensured the availability of objective compensation data for the parties to collective bargaining and for Public Service groups unrepresented in or excluded from bargaining.

L-2 In carrying out surveys Bureau classification and benefits specialists collect information from over 1,000 Canadian establishments. In addition to regular reports on survey findings, the Bureau on request provides respondents with customized computer listings to assist them in their compensation analyses and rate setting processes. Most survey data gathered by the Bureau are also available to compensation officials in industry, certified unions and universities. All data from Bureau surveys are presented in aggregate form to protect the confidentiality of responding organizations.

L-3 While the Public Sector Compensation Restraint Act has been in force, the surveys of the Bureau were not interrupted. This year the Pay Research Bureau provided pay data from Canadian industry for 474 occupational class levels comparable to those found in the Public Service of Canada and also surveyed 57 benefits and conditions of employment. There is an increased interest in conditions of employment related to technological change and to health and safety. Although a number of key respondents to Bureau surveys have undergone severe personnel dislocation or staff reductions in the past two years, the adverse effect on data retrieval has been minimal. During the year under review the Bureau developed indicators to serve as measures of performance and productivity.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING

L-4 Consultation with representatives of the employers and the bargaining agents certified under the Public Service Staff Relations Act

is central to the development of Bureau programs. Discussions take place at meetings of the Advisory Committee on Pay Research chaired by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board. Members of this Committee include the Director General of the Bureau and representatives of the employers and the bargaining agents. After consultation with the Committee the Director General of the Bureau determines the program of surveys, special studies and operational research to be undertaken in the following year.

L-5 Representatives of the Treasury Board, as employer, and the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada, as bargaining agents, attended all plenary sessions of the Advisory Committee as well as a number of technical sub-committee meetings. Officials of five other Public Service employers, including, for the first time, the Staff of the Non-Public Funds, and six other bargaining agents also attended Advisory Committee or other Bureau meetings to discuss their particular compensation requirements.

L-6 Consultations also took place throughout the year between the Bureau and the parties to bargaining in preparation for meeting collective bargaining requirements as Public Service groups begin to exit from the Public Sector Compensation Restraint Act in mid-1984. Better methods of communication were devised and technical and administrative policies and procedures were implemented, including criteria for the development of surveys and related studies. Towards the end of the year discussions were under way on the implications of new policies on compensation being considered for the post control period.

L-7 Again this year the Bureau invited representatives of the parties to make presentations to field officers prior to the launching of a major survey. Several representatives attended training sessions for the biennial Benefits and Working Conditions Survey. Plans were also made to repeat Bureau seminars for the parties on compensation survey methodology.

PROGRAM FOR THE PARTIES TO BARGAINING

L-8 The Pay Research Bureau published findings on a total of 474 occupational class levels surveyed this year. Of these, 237 levels, representing 45 classes, were surveyed through the automated pay survey program which combines the use of a data bank with the traditional visits to responding organizations for job matching.

L-9 For 19 of the 45 classes the Bureau issues twice a year two major reports, AUTOCODS I and AUTOCODS II, for which March 1 and August 15 are the effective dates. A further 13 occupational classes related to health were, for the first time, covered in a composite report.

Reports for the remaining 13 classes surveyed through the automated pay survey program are issued once a year, either as of March 1 or August 15.

L-10 The reports present for each class level rates of pay measures for Canada with comparisons for the previous year, and breakdowns by major industry groups, regions and metropolitan areas. They also show rates of pay measures for professional classes as well as salary ranges, rates of pay expiry dates by month end, collective agreement coverage and hours of work.

L-11 As part of its regular program the Bureau conducted surveys of anticipated recruiting rates for university and community college graduates, rates of pay and other conditions in the printing industry, and surveys of compensation paid to firefighters and members of police forces. A pilot study of the pay and benefits of word processing operators was carried out, as was a special survey of airline pilots' earnings in 1982 and a feasibility study of a proposed survey of civil aviation inspectors.

L-12 Visits were made for the Bureau's biennial survey on Benefits and Working Conditions in organizations outside the Public Service. This survey collects information on employee benefits, and on employer and employee expenditures on these. Benefits covered include paid leave, pension plans, hours of work, and severance allowances, as well as life, medical, disability, and other insurance plans. The Bureau distributed its report on Benefits and Working Conditions in the Public Service of Canada, October 1, 1983.

L-13 As part of cooperative arrangements with other government agencies, the Bureau processed compensation information collected on several groups through Labour Canada's Wage Rate Survey.

L-14 On request by the parties to bargaining the Bureau provides computer data on compensation benefits and conditions other than those supplied by the regular reports. Advance data may also be provided as early as a few weeks after the effective date of a survey. During the year the Bureau responded to over 50 such requests for special or advance data from the Treasury Board, the separate employers and the bargaining agents. There were, as well, 14 special requests for information on collective bargaining from the Advisory Committee on Pay Research.

PROGRAM FOR CLASSES EXCLUDED FROM COLLECTIVE BARGAINING

L-15 The Pay Research Bureau's survey activities for occupational groups excluded from collective bargaining and for groups where no

bargaining agent is certified are planned at meetings of the Compensation Research Committee on Excluded Groups. This committee is co-chaired by the Assistant Secretary of the Treasury Board for the General Personnel Management Division and the Director General of the Pay Research Bureau.

L-16 The Bureau's survey of Executive and Senior Management Compensation is now in its third year of development. It examines the salaries, capital accumulation plans, benefits, working conditions and perquisites for employees in the responding organizations. The resulting data will be published in a series of confidential reports, effective January 1, 1984, for Executive I and Senior Management levels and Senior Executive levels in samples of industrial organizations, provincial governments, municipal governments and universities. Also to be published with an effective date of January 1, 1984, are three reports arising out of a survey of the salaries of personnel administrators.

L-17 During this year the Bureau released, as part of its program for classes excluded from collective bargaining, the results of surveys of salaries of organization and methods officers, lawyers called to the Bar, police officers, and teachers in Canadian universities. This last report was based on information provided by the universities to Statistics Canada. A report was also published on the remuneration, as of August, 1983, of federal parliamentarians in the two houses and of elected officials in the governments of the ten provinces, two territories and eight major cities.

COMMUNICATIONS WITH ORGANIZATIONS OUTSIDE THE PUBLIC SERVICE

L-18 Throughout the year the Bureau answered 2,500 requests from outside the government for information on compensation in the Public Service. Over 50 respondents to Bureau surveys were provided with special computer listings from the Bureau's data bank of industrial organizations. The Bureau also responded to 110 requests to participate in surveys conducted by respondents to Bureau programs and by other organizations or levels of government.

L-19 Bureau officers continued a series of seminars across Canada for compensation specialists and survey respondents outside the government. Through these seminars and through attendance at meetings of Canadian compensation organizations, the Bureau exchanges valuable information with members of the compensation community.

RESEARCH ANALYSES AND STUDIES

L-20 The Bureau maintains an information system on the outcome of collective bargaining and remuneration determinations in the Public Service of Canada. Included is a statistical analysis of every clause in every Public Service collective agreement and information on differences between current and previous collective agreement wording and content. Also included are pay changes by groups, expiry dates of collective agreements and entry and exit dates under the Public Sector Compensation Restraint Act. Thus the Bureau was able to respond to requests for historical data on collective bargaining in the Public Service and to issue reports on compensation changes for groups under the restraint program. Work continued on the Index of Issues dealt with by conciliation boards between March 13, 1967 and January 1, 1982.

L-21 A record is also kept of the number of Public Service employees and their distribution by category, group, sub-group level of classification, average rate of pay, employing department, province and metropolitan area of employment, age and sex. Reference booklets released every quarter give information on salary ranges for groups and levels of Public Service employment. Towards year end preparations were nearly complete for the publication of a report showing the trend for rates of pay in the Public Service between 1977 and 1982.

L-22 For the fifth year the Bureau distributed to the bargaining agents data supplied by the Treasury Board on payrolls for Public Service groups. The Treasury Board also supplied material for a report on the percentage of separations from the Public Service in each occupational group in 1983, and reasons for separation.

APPENDIX

TABLES

1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

2. Dispute Resolution Process

3. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

4. Bargaining Units Specifying Arbitration Process

5. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer

6. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer

7. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers

8. Adjudication References, 1967-84

9. Adjudication References Brought Forward and Received 1977-84

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDTLCE	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
FGDTLCW	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers Union, Local 832
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
UFCWU	United Food and Commercial Workers Union, Local 1973

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters

1

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Actuarial Science Agriculture Architecture and Town Planning Biological Sciences Chemistry Commerce Computer Systems Administration Defence Scientific Service Dentistry Engineering and Land Survey Forestry Historical Research Home Economics Law Mathematics Medicine Meteorology Nursing Occupational and Physical Therapy Pharmacy Physical Science Psychology Scientific Regulation Scientific Research Social Work Veterinary Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Auditing Clerical and Regulatory Communications	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Correctional	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Data Processing	
Drafting and Illustration	
Education	
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Financial Administration	
Firefighters	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Labour and Trades	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Technical Heating, Power & Stationary Plant Operation	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Hospital Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations — Supervisory	
Programme Administration	
Purchasing and Supply	
Secretarial, Stenographic and Typing	
Ships Crews	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Social Science Support	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Aircraft Operations Radio Operation Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations —Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category Scientific and Professional Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category Technical Category	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services Library Science Research Officers and Research Council Officers Translation	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Clerical and Office Equipment Computer Systems Administration Data Processing Operational Category — Supervisory — Non-Supervisory Purchasing and Supply Secretarial, Stenographic & Typing Technical Category	Research Council Employees' Association
(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION AS EMPLOYER)	
Operational Category — Non-Supervisory	Public Service Alliance of Canada
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category — operators — non-operators Operational Category Scientific and Professional Category — Professional Engineers Technical Category	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category — Administrative Service — Financial Administration	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
— Purchase and Supply Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic & Typing Operational Category — General Labour and Trades — General Services Scientific and Professional Category — Library Science — Auditing	
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category — Administrative Services — Financial Services — Information Services — Programme Administration and all employees referred to as Grants Program Officer Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic & Typing — Data Processing Scientific & Professional Category — Economics, Sociology & Statistics	Public Service Alliance of Canada
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES AS EMPLOYER)	
Operational Category — CFB Goose Bay Administrative Support Category — CFB Kingston Operational Category — CFB Kingston Administrative Support Category — CFB Petawawa	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Petawawa Administrative Support Category — NDHQ Ottawa Operational Category — NDHQ Ottawa Technical Category — NDHQ Ottawa Operational Category — CFB Valcartier	
Operational Category — CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers Local 832
Administrative Support Category — CFB Chatham Operational Category — CFB Chatham Operational Category — CFB Cornwallis Operational Category — CFB Gagetown Operational Category — CFB Greenwood Operational Category — CFB Shearwater Operational Category — CFB Summerside	United Food and Commercial Workers Union Local No. 1973
(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category Scientific and Professional Category	Canadian Union of Professional and Technical Employees
(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agents	Approximate Number Of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Public Service Alliance of Canada	164,973	63	36A 27C
Professional Institute of the Public Service of Canada	18,153	32	11A 21C
Research Council Employees' Association	1,850	9	A
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,257	1	A
Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision	657	3	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	2,781	6	5C**
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,066	1	C
Canadian Air Traffic Control Association	2,165	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,083	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East	1,466	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	779	1	C
Canadian Merchant Service Guild	1,346	1	C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,965	1	C
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 1973	454	7	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	89	1	A
TOTAL	**202,084**	**129**	**69A** **59C**

*A — arbitration

C — conciliation board

**CUPTE as the certified bargaining agent had not specified the process for one (1) of its bargaining units at year end.

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Treasury Board as employer		
Agriculture	249	PIPSC
Aircraft Operations	479	CUPTE
Air Traffic Control	2,165	CATCA
Biological Sciences	1,012	PIPSC
Clerical and Regulatory	47,280	PSAC
Communications	746	PSAC
Computer Systems Administration	2,868	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	434	PSAC
— Non-Supervisory	4,060	PSAC
Data Processing	3,094	PSAC
Defence Scientific Service	532	PIPSC
Electronics	2,965	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,585	PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,336	PSAC
Forestry	128	PIPSC
General Labour and Trades		
— Supervisory	2,487	PSAC
— Non-Supervisory	13,824	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,521	PSAC
— Non-Supervisory	9,162	PSAC
Heating Power & Stationary Plant Operations		
— Supervisory	192	PSAC
— Non-Supervisory	2,050	PSAC
Hospital Services		
— Supervisory	104	PSAC
— Non-Supervisory	1,419	PSAC
Library Science	446	PSAC
Meteorology	525	PIPSC
Nursing	1,320	PIPSC
Occupational & Physical Therapy	20	PIPSC
Pharmacy	50	PIPSC
Physical Sciences	786	PIPSC
Primary Products Inspection	2,707	PSAC
Printing Operations — Non-Supervisory	1,066	CGAU
Programme Administration	22,625	PSAC
Psychology	95	PIPSC

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Treasury Board as employer		
Radio Operation	1,208	CUPTE
Scientific Regulation	417	PIPSC
Scientific Research	2,003	PIPSC
Ships Crews		
— Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2,117	PSAC
Ships Officers	1,346	CMSG
Ship Repair (East)	1,466	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	779	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Work	132	PIPSC
Translation	1,075	CUPTE
Veterinary Science	590	PIPSC
	147,972	
Office of the Auditor General of Canada as employer		
Operational Category (certain employees)	0	PSAC
Northern Canada Power Commission as employer		
Operational Category — Non-Supervisory	146	PSAC
Medical Research Council as employer		
Administrative Support Category	22	PSAC
National Research Council as employer		
Librarian Group	68	PIPSC
Research Officer and Research Council Officer	1,040	PIPSC
Translation	8	PIPSC
	1,116	
National Film Board as employer		
Administrative & Foreign Service Category	155	PIPSC
Scientific and Professional Category	10	PIPSC
	165	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer		
Administrative Support Category — NDHQ Ottawa	22	PSAC
Operational Category — NDHQ Ottawa	4	PSAC
Technical Category — NDHQ Ottawa	6	PSAC
Operational Category — CFB Valcartier	146	PSAC
Operational Category — CFB Goose Bay	36	PSAC
	214	
Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer		
Administrative and Foreign Service Category	7	CUPTE
Administrative Service Category	9	CUPTE
	16	
	1,679	
***TOTAL**	**149,651**	

* There are 129 bargaining units with approximately 202,084 employees. When the Arbitration and Conciliation routes are totalled, there are 128 bargaining units with approximately 202,081 employees.

See: Table 2

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Treasury Board as employer		
Actuarial Science	20	PIPSC
Administrative Services	7,634	PSAC
Architecture and Town Planning	350	PIPSC
Auditing	2,638	PSAC
Chemistry	367	PIPSC
Commerce	2,055	PIPSC
Dentistry	45	PIPSC
Drafting and Illustration	1,813	PSAC
Economics, Sociology & Statistics	2,257	ESSA
Education	2,510	PSAC
Educational Support	62	PSAC
Financial Administration	2,184	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	100	PSAC
— Non-Supervisory	1,312	PSAC
Foreign Affairs	1,083	PAFSO
General Technical	2,695	PSAC
Historical Research	262	PIPSC
Home Economics	38	PIPSC
Information Services	1,095	PSAC
Law	24	PIPSC
Lightkeepers		
— Supervisory	187	PSAC
— Non-Supervisory	244	PSAC
Mathematics	143	PIPSC
Medicine	212	PIPSC
Office Equipment	426	PSAC
Photography	147	PSAC
Printing Operations—Supervisory	80	PSAC
Purchasing and Supply	1,717	PSAC
Secretarial, Stenographic & Typing	11,389	PSAC
Social Science Support	1,982	PSAC
Technical Inspection	1,375	PSAC
Welfare Programmes	1,574	PSAC
	48,020	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Office of the Auditor General of Canada as employer		
Administrative & Foreign Service Category (Certain employees)	49	PSAC
Administrative Support Category (Certain employees)	104	PSAC
Scientific & Professional Category	188	PSAC
	341	
National Research Council as employer		
Administrative Services	36	RCEA
Clerical & Office Equipment	374	RCEA
Computer Systems Administration	65	RCEA
Data Processing	21	RCEA
Information Services	44	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	29	RCEA
— Non-Supervisory	242	RCEA
Purchasing and Supply Group	27	RCEA
Secretarial, Stenographic & Typing	120	RCEA
Technical Category	936	RCEA
	1,894	
National Film Board as employer		
Administrative Support Category	198	SGCT
Operational Category	71	SGCT
Technical Category	388	SGCT
	657	
Communications Security Establishment— Department of National Defence as employer		
Administrative & Foreign Service Category	332	PSAC
Administrative Support Category — Certain employees — operators	44	PSAC
Administrative Support Category — Certain employees — non-operators	102	PSAC
Operational Category	18	PSAC
Technical Category	90	PSAC
Professional and Scientific Category — Professional Engineers	28	PSAC
	614	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer		
Operational Category		MFCW
— CFB Shilo	89	Local 832
Administrative Support Category		
— CFB Kingston	12	PSAC
Operational Category		
— CFB Kingston	91	PSAC
Administrative Support Category		
— CFB Petawawa	15	PSAC
Operational Category		
— CFB Petawawa	151	PSAC
Administrative Support Category		UFCWU
— CFB Chatham	7	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Chatham	31	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Cornwallis	71	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Gagetown	160	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Greenwood	101	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Shearwater	51	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Summerside	33	Local No. 1973
	812	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Social Sciences and Humanities Research Council as employer		
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic and Typing — Data Processing	50	PSAC
Administrative & Foreign Service Category — Administrative Services — Financial Services — Information Services — Programme Administration and Employees referred to as Grants Program Officer	40	PSAC
Scientific and Professional Category — Economics, Sociology and Statistics	2	PSAC
	92	
	4,410	
***TOTAL**	**52,430**	

* There are 129 bargaining units with approximately 202,084 employees. When the Arbitration and Conciliation routes are totaled, there are 128 bargaining units with approximately 202,081 employees.
See: Table 2

5

Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific & Professional	28	19,756	2,011	21,767	9.23
Administrative & Foreign Service	10	43,910	6,932	50,842	13.63
Technical	13	26,280	731	27,011	2.70
Administrative Support	5	62,935	4,357	67,292	6.47
Operational	20	43,111	312	43,423	0.72
Total	76	195,992	14,343	210,335	6.81

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	24	11,905	1,405	13,310	10.55
	Admin. & Foreign Serv.	2	4,923	258	5,181	4.97
PSAC	Scientific & Prof.	3	5,594	533	6,127	8.69
	Admin. & Foreign Serv.	6	36,829	6,332	43,161	14.67
	Technical	8	18,117	344	18,461	1.86
	Admin. Support	5	62,935	4,357	67,292	6.47
	Operational	17	39,800	219	40,019	0.54
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,083	236	1,319	17.89
CATCA	Technical	1	2,165	124	2,289	5.41
IBEW local 2228	Technical	1	2,965	98	3,063	3.19
CMSG	Technical	1	1,346	103	1,449	7.10
CGAU	Operational	1	1,066	1	1,067	0.09
FGDTLCE	Operational	1	1,466	58	1,524	3.80
FGDTLCW	Operational	1	779	34	813	4.18
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,257	73	2,330	3.13
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	1,075	106	1,181	8.97
CUPTE	Technical	2	1,687	62	1,749	3.54
		76	**195,992**	**14,343**	**210,335**	**6.81%**

7

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	10	2	12	16.66
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	155	33	188	17.55
SGCT	Technical	1	388	36	424	8.49
SGCT	Admin. Support	1	198	38	236	16.10
SGCT	Operational	1	71	1	72	1.38
	TOTAL	5	822	110	932	11.80%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,108	22	1,130	1.94
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	52	0	52	0.00
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	128	26	154	16.88
RCEA	Technical	1	936	5	941	0.53
RCEA	Admin. Support	3	515	63	578	10.89
RCEA	Operational	2	271	0	271	0.00
	TOTAL	13	3,010	116	3,126	3.71%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION						
PSAC	Operational Category Non-Supervisory	1	146	0	146	0.00%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	332	5	337	1.48
PSAC	Technical	1	90	0	90	0.00
PSAC	Admin. Support (Operators)	1	44	0	44	0.00
PSAC	Admin. Support (Non-Operators)	1	102	14	116	12.06
PSAC	Operational	1	18	0	18	0.00
PSAC	Professional Engineers	1	28	0	28	0.00
	TOTAL	6	614	19	633	3.00%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Prof.	1	188	34	222	15.31
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	49	9	58	15.51
PSAC	Admin. Support	1	104	31	135	22.96
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
	TOTAL	4	341	74	415	17.83%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	40	5	45	11.11
PSAC	Admin. Support	1	50	4	54	7.40
PSAC	Scientific & Prof.	1	2	0	2	0.00
	TOTAL	3	92	9	101	8.91%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS CANADIAN FORCES						
PSAC	Operational — CFB Goose Bay	1	36	0	36	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Kingston	1	12	1	13	7.69
PSAC	Operational — CFB Kingston	1	91	0	91	0.00
PSAC	Admin. Support — NDHQ Ottawa	1	22	2	24	8.33
PSAC	Operational —NDHQ Ottawa	1	4	0	4	0.00
PSAC	Technical — NDHQ Ottawa	1	6	0	6	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Petawawa	1	15	1	16	6.25
PSAC	Operational — CFB Petawawa	1	151	0	151	0.00
PSAC	Operational —CFB Valcartier	1	146	5	151	3.31
MFCW Local 832	Operational — CFB Shilo	1	89	0	89	0.00
UFCWU Local 1973	Admin. Support — CFB Chatham	1	7	0	7	0.00
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Chatham	1	31	0	31	0.00
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Cornwallis	1	71	0	71	0.00
UFCWU Local 1973	Operational —CFB Gagetown	1	160	3	163	1.84
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Greenwood	1	101	1	102	0.98
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Shearwater	1	51	2	53	3.77
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Summerside	1	33	0	33	0.00
	TOTAL	17	1,026	15	1,041	1.44%

Category		Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	7	7	14	50.00
CUPTE	Admin. Support	1	9	4	13	30.76
	TOTAL	2	16	11	27	40.74%
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	22	2	24	8.33%
		52	**6,089**	**356**	**6,445**	**5.52%**

8

Adjudication References, April 1, 1967 - March 31, 1984

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party Sec. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1,926	424	14	2,364
1979-80	1,982	771	64	2,817
1980-81	548	605	23	1,176
1981-82	1,381	1,574	13	2,968
1982-83	546	623	7	1,176
1983-84	465	193	15	673
TOTAL	**9,295**	**5,322**	**397**	**15,014**

9

Adjudication References Brought Forward and Received 1977 — 1984

Fiscal Year	Brought Forward	Post* Office	Other* Sources	Overall Total	Dispositions Total	Brought Forward
1977-78	600	425	300	1,325	775	
1978-79	550	2,150	200	2,900	750	
1979-80	2,150	2,475	350	4,975	1,550	
1980-81	3,425	775	400	4,600	2,725	
1981-82	1,875	1,150	1,800	4,825	1,525	
1982-83	3,305	235	940	4,480	1,750	
1983-84	2,730	0	675	3,405	840	2,565

* new references received

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

DIX-SEPTIÈME RAPPORT ANNUEL

1983-1984

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984
N° de cat. SR1-1984
ISBN 0-662-53226-0

L'honorable Erik Nielsen
vice-premier ministre et
président du Conseil privé
de la Reine pour le Canada
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Dix-septième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 1983 au 31 mars 1984 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

J. Harold Brown

J. Harold Brown

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Président: J.H. Brown, c.r. *Vice-président:* J.-M. Cantin, c.r.

Présidents suppléants: G. D'Avignon, W.L. Nisbet, c.r.

Membres à plein temps: T.W. Brown, S.J. Frankel, J. Galipeault, J.C. Mayes, D.G. Pyle, M. Korngold Wexler

Membres à temps partiel: R.D. Abbott, G.W. Adams, c.r., S. Ashley, D.M. Beatty, G.G. Brent, H.D. Brown, R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I. Christie, M. Garneau, H.A. Hope, c.r., D. MacLean, E.J. MacNeil, L. Mitchell, c.r., E. Moalli, D.R. Munroe, K.E. Norman, J.D. O'Shea, J.B. Rose, M. Saltman, C.G. Simmons, J.F.W. Weatherill, J.M.P. Weiler, C.B. Williams.

GROUPES D'ARBITRAGE

Représentant les intérêts de l'employeur: A.J. Bast, D.R. Brown, P.M.J. Gostony, I.W. Hanchard, R.G. Herbert, G.R. McWilliam, F.W. Murray, K.W. Preston, W.D. Shuttleworth, S. Thibaudeau.

Représentant les intérêts des employés: L.W.C.S. Barnes, M. Bédard, G. Côté, P.T. Crosby, W.B. Cunningham, E.C. Fortier, J. Jessop, A. Manion, G. Walker, J.M. Vickers.

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général:	J.E. McCormick
Secrétaire-greffier:	G.E. Plant
Directeur des services de médiation:	K. Strike
Directeur de l'administration:	L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Directeur général:	R.C. Des Lauriers
Directeur des opérations:	J.T. Cunningham
Directeur de la recherche:	F. Quinet

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général: D. Davidge

TABLE DES MATIÈRES

		PAGE
A.	**INTRODUCTION**	
	Composition et fonctionnement de la Commission	1
	Résumé de l'activité au cours de l'année	3
	Bureau de recherches sur les traitements	5
	Secrétariat du Conseil national mixte	6
B.	**PERSONNEL**	7
C.	**AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS**	
	Demandes d'accréditation comme agent négociateur	9
	Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	11
	Choix de la méthode de règlement des différends	12
	Désignation des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	13
	Employés désignés	14
	Plaintes	14
	Demande de révision d'une décision de la Commission	15
	Demandes de prolongation de délai	16
	Déclaration de droits du successeur	16
	Affaires diverses (article 18 de la Loi)	17
D.	**AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS**	19
	Volume des renvois à l'arbitrage et leur liquidation	21
	Règlement des griefs découlant de la grève du groupe CR	23
	Affaires d'arbitrage émanant de Postes Canada	24
E.	**AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS**	27

F. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

Généralités 29
Bureaux de conciliation 29
Conciliation et médiation 30
Examens 30

G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

Demande présentée en vertu de l'article 18 de la Loi 33
Pratiques déloyales 34
Personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles 34

H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

Questions de statut et de compétence 37
Questions de preuve et de procédure 39
Mesures disciplinaires 41
Interprétation et application des conventions 47
Renvois en vertu de l'article 98 de la Loi 53

I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

Objets de la décision arbitrale 57
Application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public 57

J. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

Généralités 59
Pouvoir du président d'établir un bureau de conciliation 59
Questions négociables 61
Questions non négociables 61

K. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 63

L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Introduction 67
Consultation des parties à la négociation collective 68
Programme à l'intention des parties à la négociation collective 69
Programme applicable aux classes exclues de la négociation collective 70
Communications avec les organismes de l'extérieur de la Fonction publique 71
Analyses et études des travaux de recherche 71

APPENDICE (TABLEAUX) 73

A

INTRODUCTION

COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

A-1 La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est le tribunal quasi-judiciaire créé par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et responsable de l'application de celle-ci. Son rôle principal à titre de tiers neutre est de faciliter le règlement de litiges reliés à la négociation collective ainsi que d'autres conflits qui surgissent dans la fonction publique fédérale. En cas d'impasse dans les négociations, les agents négociateurs peuvent choisir soit le renvoi de leurs litiges à un bureau de conciliation avec possibilité d'une mesure de grève, soit l'arbitrage exécutoire. La Commission dispense au besoin des services de médiation ou de conciliation.

A-2 La plus grande partie des affaires renvoyées à la Commission se compose des affaires d'arbitrage de griefs découlant d'un conflit concernant l'application ou l'interprétation des dispositions des conventions collectives, ou de mesures disciplinaires. La Commission tranche également des demandes d'accréditation présentées par les agents négociateurs ainsi que des plaintes liées à des pratiques déloyales de travail. De plus, elle détermine si des personnes doivent être exclues de la négociation collective parce qu'elles sont préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles au regard de la Loi. Enfin, la Commission tranche les différends reliés à la question de savoir quels employés, dans l'éventualité d'une grève, doivent demeurer au travail pour ne pas compromettre la sécurité publique.

A-3 La Loi dispose que la Commission se compose d'un président, d'un vice-président, d'au moins trois présidents suppléants et du nombre de membres à temps plein ou partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaire pour que cet organisme puisse s'acquitter de ses fonctions. Tous les membres à plein temps sont nommés pour une période maximale de sept ans, tandis que, dans le cas des membres du groupe du président, cette période ne doit pas dépasser dix ans. À la fin de l'année écoulée, la Commission comptait deux présidents suppléants et quatre membres à plein temps. Par ailleurs, la Commission comptait 25 membres à temps partiel qui résident dans différentes localités, dans tout le pays. Ceux-ci assument principalement le rôle d'arbitre et leur

tâche consiste à entendre et à trancher les griefs non résolus qui surgissent parfois dans leur région.

A-4 En sa qualité de fonctionnaire administratif en chef, le président est responsable de toutes les questions qui touchent la Commission, notamment du Bureau de recherches sur les traitements. Si le président est absent ou n'est pas en mesure d'agir, le vice-président prend la relève. Au moment où la Commission est devenue un tribunal à plein temps, en 1975, un des présidents suppléants a été investi de la responsabilité de l'arbitrage des griefs, tandis qu'un autre président suppléant a été chargé de l'arbitrage des conflits d'intérêts.

A-5 La Loi prévoit également l'établissement de divisions de la Commission qui sont formées d'un ou de plusieurs membres. Les demandes d'accréditation, les différends découlant de l'exclusion des unités de négociation des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, et la désignation des employés dont le travail est essentiel à la sécurité du public sont presque toujours tranchés par des divisions composées de trois membres. Il arrive plus souvent, toutefois, que les affaires dont est saisie la Commission soient tranchées par une seule personne. La Loi prévoit plus précisément que les griefs renvoyés à la Commission seront traités par un président ou par un membre unique de la Commission. Les plaintes au sujet de pratiques déloyales de travail sont également tranchées la plupart du temps selon cette méthode. Évidemment, cela suppose que chaque membre et président de la Commission puisse faire preuve d'un niveau élevé de compétence.

A-6 Une des modifications apportées à la Loi en 1975 visait à permettre aux employés et aux agents négociateurs de participer au processus de nomination et d'augmenter les chances que seules les personnes possédant les compétences nécessaires pour appliquer la Loi soient nommées membres de la Commission. À l'exception de ceux qui font partie du groupe du président, tous les membres à plein temps ou à temps partiel de la Commission doivent être nommés par le gouverneur en conseil, à partir d'une liste que le président établit après avoir consulté tous les agents négociateurs et tous les employeurs. La liste doit comprendre les noms de toutes les personnes recommandées par ces organismes ainsi que les noms de toutes celles que le président considère comme aptes à exercer cette fonction.

A-7 La Commission est responsable devant le Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Couronne qui est désigné par le gouverneur en conseil, sauf que les membres du Conseil du Trésor ne peuvent être désignés. Actuellement, ce ministre est le président du Conseil privé. Sa seule responsabilité aux termes de la loi consiste à déposer chaque année devant le Parlement le rapport de la Commission sur son administration pendant l'année financière précédente. Toutefois,

il fait office d'intermédiaire entre le gouverneur en conseil et la Commission en ce qui a trait à la nomination de ses membres, et à l'égard d'autres fonctions.

A-8 La charge de travail de la Commission dépend du nombre d'affaires renvoyées par les agents négociateurs et par les employés qu'ils représentent, par le Conseil du Trésor, à titre d'employeur principal, et enfin, par les employeurs distincts. Comme nous l'avons déjà mentionné, l'arbitrage des griefs représente de loin la portion la plus importante de la charge de travail de la Commission. La capacité de la Commission, pour ce qui est d'entendre et de trancher les affaires qui lui sont présentées, dépend du nombre d'affaires qu'elle peut inscrire au rôle. Ce nombre est limité du fait que les parties à la négociation ne disposent pas toujours des ressources humaines nécessaires pour préparer et présenter certains griefs.

A-9 La Commission a indiqué clairement aux parties, pendant l'année écoulée, que son mandat l'obligeait notamment à traiter rapidement les affaires qui lui sont renvoyées et que, pour ce faire, il lui fallait organiser le plus efficacement possible sa charge de travail. Il incombe à la Commission de déterminer dans quel ordre elle étudiera les demandes, plaintes et griefs qui lui sont présentés, et de fixer les dates des auditions.

A-10 Les dispositions de la Loi s'appliquent aux employés compris dans plus de 100 ministères et organismes du gouvernement fédéral. Actuellement, la Fonction publique compte environ 200 000 employés qui sont répartis dans 129 unités de négociation. Le Secrétariat du Conseil du Trésor fait office d'employeur, pour le compte du gouvernement, à l'égard de 76 unités faisant partie de l'administration centrale. Les employés compris dans les 53 autres unités travaillent pour 9 employeurs distincts, le Conseil national de recherches étant le plus important parmi ceux-ci. Pour ce qui est des agents négociateurs, le plus important est l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui représente quelque 170 000 employés répartis en 63 unités de négociation. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada vient en deuxième lieu, avec quelque 18 000 employés répartis en 32 unités, tandis que les 13 autres agents négociateurs se partagent les employés membres des 34 dernières unités.

RÉSUMÉ DE L'ACTIVITÉ AU COURS DE L'ANNÉE

A-11 Pendant l'année considérée, la Loi sur les restrictions salariales du secteur public était encore en vigueur. Cette Loi a été adoptée par le Parlement le 4 août 1982, et devait s'appliquer rétroactivement à partir du 29 juin de cette même année. Elle s'applique à tous les employés au sens que donne à ce terme la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, ainsi qu'à toutes les personnes employées par les

ministères et organismes de la Fonction publique, les sociétés et organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, les Forces canadiennes, la Gendarmerie royale du Canada ainsi que les entreprises subventionnées par le gouvernement fédéral. Elle s'applique également aux sénateurs, aux députés et à leur personnel, ainsi qu'aux personnes nommées par le gouverneur en conseil.

A-12 La Loi sur les restrictions salariales du secteur public a pour effet de proroger la durée des conventions collectives en vigueur au 29 juin 1982 de deux ans après la date de leur expiration ou la date de l'augmentation économique prévue le cas échéant par ces conventions. À partir de cette date, les parties sont devenues assujetties à un programme de restrictions salariales de deux ans prévoyant une augmentation du taux de rémunération de 6 pour cent pour la première année d'application de la Loi et de 5 pour cent pour la deuxième année. Les autres conditions de travail énoncées dans la convention collective, sauf les taux de rémunération, continuent de s'appliquer pendant deux ans sous réserve de certaines modifications éventuelles.

A-13 En août 1982, peu après l'adoption de la Loi sur les restrictions salariales, comme elle est communément appelée, la Commission a eu l'occasion de juger de ses répercussions. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a en effet renvoyé à l'arbitrage exécutoire des litiges en suspens touchant le groupe des services administratifs. La Commission a conclu qu'elle n'était pas compétente pour rendre une décision arbitrale exécutoire qui modifierait les conditions de travail, y compris les taux de rémunération, prévues par une convention collective. En septembre 1982, à la suite d'une demande d'établissement d'un bureau de conciliation à l'égard du groupe de l'administration des programmes, le président, appliquant le raisonnement adopté à l'égard des décisions arbitrales exécutoires, a jugé qu'il n'avait pas le pouvoir d'établir un tel bureau tant que les conditions de travail visées par la convention collective resteraient en vigueur.

A-14 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a cependant demandé l'établissement de trois bureaux de conciliation, en vue de régler des conflits qui avaient surgi au moment de la négociation d'une première convention collective. Ces demandes visaient trois groupes d'employés travaillant pour le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, au Quartier général de la Défense nationale, à Ottawa. L'Alliance venait d'être accréditée à titre d'agent négociateur de ce groupe et les conditions de travail n'étaient pas fixées dans une convention collective. Pour les motifs énoncés dans la section F, le président a pour la première fois rejeté des demandes d'établissement de bureaux de conciliation.

A-15 En raison de l'interruption des négociations collectives à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur les restrictions salariales du secteur

public, la Commission a concentré ses efforts sur la réduction de l'arriéré des affaires à régler. Depuis quelques années, le plus sérieux problème auquel a eu à faire face la Commission consistait à amener les parties à mettre au rôle un nombre suffisant de leurs griefs à l'arbitrage pour lui permettre d'éliminer l'arriéré des affaires. Les membres à plein temps et à temps partiel de la Commission suffiraient amplement à cette tâche. Cependant, comme nous l'avons déjà mentionné, les parties n'ont que des ressources limitées à consacrer à l'analyse et à la préparation des affaires en vue de leur audition ou de leur règlement. C'est là le principal obstacle à surmonter.

A-16 L'année dernière, la Commission a demandé la collaboration du Conseil du Trésor, des employeurs distincts et des agents négociateurs en vue de réduire le nombre élevé de griefs retirés ou réglés après avoir été mis au rôle. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a indiqué qu'elle était prête à examiner les griefs bien avant la date des réunions tenues pour s'entendre sur le calendrier des auditions et à informer la Commission et le Conseil du Trésor des affaires en préparation. Les représentants de l'Alliance et du Conseil du Trésor se sont également engagés à se rencontrer en vue de régler les griefs, lorsque la chose leur semblait possible. L'Alliance devait donc présenter à la Commission pour les mettre au rôle seulement les griefs qui, selon elle, nécessitaient une audition et une décision de la Commission. Si le grief était réglé à l'avance, l'Alliance devait chercher à déterminer un autre grief qui pouvait être entendu pour le remplacer. Ces suggestions n'ont pas été mises en pratique en 1983-1984, mais la Commission espère que ce sera le cas pendant l'année à venir.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

A-17 Le Bureau de recherches sur les traitements, qui fait partie de la Commission, effectue des recherches et des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail touchant les employés de la fonction publique auxquels s'applique le régime de négociation collective établi par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Le Bureau effectue également des recherches et des enquêtes sur des groupes exclus de la négociation collective. Le Comité consultatif de recherches sur les traitements, qui a été établi en vertu de la Loi, se compose de représentants des employeurs et des agents négociateurs. Il donne au Bureau des conseils pour la planification de ses activités d'enquête.

A-18 Le Bureau n'a pas interrompu ses enquêtes pendant que la Loi sur les restrictions salariales du secteur public était en vigueur. Il a continué de recueillir des données complètes à des fins de contrôle. Les consultations actives concernant les critères d'enquête et les besoins en matière de données révisées se sont poursuivies en prévision de la reprise

des négociations collectives au milieu de l'année 1984. À ce moment, les parties auront encore besoin de données concernant la rémunération attachée à des postes de niveaux comparables dans toutes les catégories d'emplois de la fonction publique. L'accroissement de l'intérêt pour les conditions de travail reliées aux changements technologiques et à la santé et à la sécurité ont des conséquences directes sur les programmes d'enquêtes et d'études spéciales du Bureau.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

A-19 Depuis 1979, à titre de tiers neutre, la Commission abrite le Conseil national mixte et lui assure les services de soutien nécessaires. Cet organisme permet une consultation régulière entre l'employeur et les agents négociateurs à propos des conditions de travail qui ne peuvent être incluses dans une convention collective. Le Secrétaire général est également au service du Comité consultatif mixte, qui permet à la Commission de la Fonction publique et aux agents négociateurs de se consulter en ce qui a trait à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

B

PERSONNEL

B-1 Pendant l'année considérée, les mandats de James C. Mayes et Donald G. Pyle ont expiré. Tous deux faisaient partie des premiers membres à plein temps nommés au sein de la Commission, en 1976. Thomas W. Brown et Muriel Korngold Wexler ont été nommés membres à plein temps de la Commission en vertu d'un décret du conseil daté du 15 décembre 1983. Ils ont commencé à assumer leurs tâches le 20 février 1984.

B-2 M. Brown est né dans la ville de Québec. Il a obtenu un baccalauréat du Collège Loyola à Montréal, en 1950, puis a obtenu un baccalauréat en droit civil de l'université McGill, en 1953. Après avoir été reçu au barreau du Québec, il a pratiqué le droit à Montréal et dans la ville de Québec. Il est devenu associé d'un cabinet d'avocats à ce dernier endroit en 1959. Il était spécialisé notamment en droit du travail. De 1966 à 1969, il a été membre de la Commission des relations de travail du Québec. En 1969, M. Brown est entré dans la fonction publique, plus précisément à la direction de la politique du personnel du Conseil du Trésor, où il dirigeait la section de l'arbitrage et des griefs. En 1976, il a été nommé directeur de la représentation et de l'arbitrage au ministère des Postes. Jusqu'à ces derniers temps, il était directeur des relations de travail à la Société canadienne des Postes.

B-3 M^me^ Korngold Wexler est née à Lyon, en France. Elle a obtenu un baccalauréat de la Pontificia Universidad Catolica del Peru, de Lima, en 1968, et une licence en droit civil de l'université d'Ottawa, en 1971. M^me^ Korngold Wexler a également suivi des cours en vue d'obtenir une maîtrise en droit public avec spécialisation en relations de travail dans le secteur public. Elle a été admise au barreau du Québec en 1973. Depuis 1974, elle est conseiller juridique à l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. À ce titre, elle était responsable des renvois à l'arbitrage et de l'arbitrage des conflits d'intérêts ainsi que de toutes les procédures judiciaires. Elle a également représenté l'Institut devant la Cour fédérale du Canada.

B-4 Pendant l'année écoulée, la composition des deux groupes d'arbitrage a subi des changements. Un groupe représente les intérêts de l'employeur tandis qu'un autre est responsable des intérêts des employés. La Commission consulte habituellement les parties intéressées, mais nomme elle-même les membres des groupes. Ceux-ci

n'en font partie que pendant la période où ils participent à la procédure d'arbitrage des conflits d'intérêts. Le président suppléant responsable de l'arbitrage des conflits d'intérêts détermine la composition des divisions de la Commission et leur assigne les affaires à arbitrer.

B-5 George R. McWilliam, de Weston, Kenneth W. Preston, de Willowdale, et William D. Shuttleworth, d'Ottawa, ont été nommés membres du groupe représentant les intérêts de l'employeur. Leur mandat, d'une durée de deux ans, doit expirer le 31 décembre 1985. Le mandat de A.J. Bast, de Regina, de D.R. Brown, de Toronto, de P.M.J. Gostony, de Montréal, de I.W. Hanchard, d'Edmonton, de R.G. Herbert, de Vancouver, F.W. Murray, de Don Mills, et de S. Thibaudeau, de Montréal, a été renouvelé pour deux autres années, à compter du 1er janvier 1984. Le mandat de J.W. Healy, qui a fait partie du groupe d'arbitrage des différends pendant cinq ans, a expiré à la fin de 1983.

B-6 Marcel Bédard, d'Aylmer, ainsi qu'Aileen V. Manion, Patrick T. Crosby et Jill M. Vickers, tous d'Ottawa, ont été nommés membres du groupe représentant les intérêts des employés. Ils ont été nommés pour des périodes de deux ans, leur mandat devant expirer le 31 décembre 1985. Godfroy Côté, de Hull, a été nommé en avril 1984 pour une période de deux ans. Le 1er janvier 1984, les mandats de L.W.C.S. Barnes, d'Ottawa, de W.B. Cunningham, de Sackville, de J. Jessop, d'Ottawa, et de G. Walker, d'Edmonton, ont été prorogés de deux ans. Le mandat d'E.C. Fortier, d'Ottawa, a été également renouvelé et se terminera en avril 1985. Celui-ci atteindra alors l'âge de la retraite obligatoire. Pour la même raison, les mandats de S.M. Jamieson, de Vancouver, et de J.F. Maguire, de Summerland, n'ont pas été renouvelés. J.K. Eaton, de Wakefield, n'a pas été nommé à nouveau puisqu'il est retourné à la fonction publique.

C

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 L'arbitrage des griefs a été la principale activité de la Commission au cours de l'année à l'étude et fait l'objet d'une partie distincte du rapport. Les affaires dont il est question dans la présente partie comprennent tous les autres types d'affaires qui ressortissent à la Commission aux termes de la Loi, et elles sont toutes prises en charge par les membres à plein temps, parfois siégeant seuls, parfois réunis en groupes de trois.

DEMANDES D'ACCRÉDITATION COMME AGENT NÉGOCIATEUR

C-2 Quand elle reçoit une demande d'accréditation, la Commission détermine ce qui constitue une unité d'employés habile à négocier collectivement et également, si la majorité des employés concernés souhaite vraiment que l'organisme qui a demandé d'être accrédité les représente à titre d'agent négociateur. Si la Commission n'en est pas convaincue, elle a le pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue d'un scrutin relatif à la représentation.

C-3 La plupart des demandes d'accréditation reçues ces dernières années avaient trait à des unités d'employés relevant d'employeurs distincts, ou avaient été faites par des associations d'employés désireuses de remplacer un agent négociateur reconnu et déjà accrédité. Cette année, la Commission a reçu en tout 10 demandes d'accréditation provenant de quatre associations d'employés et concernant des groupes d'employés relevant de quatre employeurs distincts.

C-4 Six des 10 demandes d'accréditation émanaient de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Commission lui a décerné un certificat par suite de sa demande touchant les employés de la catégorie du soutien administratif du Conseil de recherches médicales du Canada. L'Alliance a été également accréditée pour représenter les employés de la catégorie de l'exploitation qui travaillent pour le Personnel des fonds non publics à la base des Forces canadiennes située à Goose Bay (Labrador).

C-5 La Commission a autorisé le retrait de trois autres demandes déposées au nom de groupes d'employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes. Ces employés font partie de la catégorie de l'exploitation à Borden (Ontario) et à Montréal (Québec), ainsi que de la catégorie de l'administration et du service extérieur à Kingston (Ontario). La troisième demande, présentée à la fin de l'année par l'Alliance au nom des employés de la catégorie du soutien administratif travaillant à la base des Forces canadiennes située à Goose Bay, était alors en voie d'être traitée.

C-6 Le Syndicat des employés de l'Office national du film, section locale 2656 du SCFP, avait demandé de représenter les employés de l'ONF appartenant à la catégorie de l'exploitation, et aussi, de remplacer l'agent négociateur accrédité, soit le Syndicat général du cinéma et de la télévision. Dans sa décision, la Commission a jugé qu'elle n'était pas en mesure d'instruire cette demande, étant donné que la convention collective signée par le Syndicat général avait été prolongée de deux ans en vertu de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public. La Commission a donc rejeté cette demande parce qu'elle n'était pas présentée dans la période prescrite.

C-7 Au début de la nouvelle année aura lieu l'audition en vue d'étudier une demande que la section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce avait déposée à la fin de l'année faisant l'objet du présent rapport. Celle-ci demande d'être accréditée pour représenter un groupe d'employés de la catégorie de l'exploitation qui travaillent pour le Personnel des fonds non publics à la base des Forces canadiennes située à Halifax.

C-8 Les deux autres demandes non encore traitées à la fin de l'année avaient été présentées par la section locale 1574 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et concernaient des employés de la Commission d'énergie du Nord canadien. Dans le cas d'une de ces demandes, le requérant tentait de remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada comme agent négociateur des employés non surveillants qui appartiennent à la catégorie de l'exploitation. Dans l'autre cas, le requérant demandait d'être accrédité pour représenter deux techniciens de télécontrôle, également des employés de la Commission d'énergie du Nord canadien.

C-9 Ultérieurement, toutes les parties sont convenues que ces deux techniciens de télécontrôle devraient faire partie de l'unité de négociation de la catégorie de l'exploitation (non-surveillants), ce qui a mis un terme à la demande. Quant à la demande relative à la catégorie de l'exploitation (non-surveillants), elle a soulevé une question de délai relativement aux dispositions de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public. Cette Loi avait prolongé de deux ans, au delà de leur dates d'expiration ou de celle de la prochaine augmentation de caractère

économique (moyennant que cette augmentation soit prévue dans le document), les conventions collectives en vigueur au 29 juin 1982. La plus récente convention collective conclue entre la Commission d'énergie du Nord canadien et l'Alliance de la Fonction publique prévoyait qu'elle serait en vigueur à compter de la date de sa signature, le 3 juin 1982, jusqu'au 31 décembre 1983. La date de la prochaine augmentation de caractère économique prévue par la convention collective était le 1er janvier 1983.

C-10 L'effet de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public a été de prolonger l'application de la convention collective jusqu'au 31 décembre 1984. En l'occurence et en conformité avec l'alinéa 30(2)a) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, une demande d'accréditation pour représenter cette unité de négociation ne pourrait être déposée qu'après le début du 23e mois et avant celui du 25e mois de la convention, c'est-à-dire entre le 2 avril et le 2 juin 1984. La demande soumise à la Commission avait été présentée le 30 décembre 1983.

C-11 Les parties ont été invitées à faire toute observation concernant cette question. En se fondant sur ces observations, la Commission a rejeté la demande en invoquant l'inobservation du délai prévu. Cependant, elle n'a pas exigé un délai de six mois pour une demande ultérieure quelconque, car le rejet de la demande précédente était dû à une erreur d'ordre technique.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

C-12 L'employeur ou une association d'employés peut, aux termes de l'article 33 de la Loi, demander à la Commission de déterminer si un certain employé ou une catégorie d'employés est inclus dans une unité de négociation. Trois demandes de ce genre ont été soumises à la Commission, y compris deux qui avaient été reportées de l'année précédente.

C-13 L'une de ces deux demandes reportées avait été déposée par la section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, qui priait la Commission de déterminer si l'on devrait inclure, dans les unités de négociation respectives pour la catégorie de l'exploitation, le poste de directeur adjoint nouvellement créé, à Greenwood et Gagetown, par le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes. À la suite d'un règlement intervenu entre les parties, la demande a été retirée avec l'autorisation de la Commission.

C-14 L'autre demande reportée de l'année précédente avait été présentée par l'Alliance de la Fonction publique. Celle-ci demandait à la

Commission de déterminer la situation du gérant de la boucherie employé par le Personnel des fonds non publics, à la base des Forces canadiennes située à Valcartier. À la suite d'une résolution prise par les parties, cette demande a aussi été retirée avec l'autorisation de la Commission.

C-15 Une autre demande a été déposée vers la fin de cette année par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (d'Esquimalt, C.-B.). Elle concernait deux employés qui, après leur reclassification par l'employeur, avaient été enlevés de l'unité de négociation de réparation des navires représentée par le Conseil, et mis dans celle de manoeuvres et hommes de métiers représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Des dispositions en vue d'une audition étaient mises en oeuvre à la fin de l'année.

CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

C-16 Avant qu'un agent négociateur ne puisse signifier à l'employeur un avis de négocier au nom d'une unité de négociation, il doit indiquer à la Commission quelle méthode de règlement des différends doit être utilisée pour cette unité. Cette méthode doit ensuite être consignée par la Commission comme étant inhérente à l'accréditation de l'agent négociateur à l'égard de cette unité de négociation. Cette méthode demeure valide pour la série subséquente des négociations, à moins que l'agent négociateur ne l'ait modifiée avant une nouvelle série de négociations.

C-17 Pour faciliter son choix d'une méthode de règlement de tout différend relatif à une convention collective, l'agent négociateur peut demander à la Commission de solliciter de l'employeur une liste des employés appartenant à une unité de négociation et qui seront désignés aux termes de l'article 79 de la Loi. Un agent négociateur ne peut contester ces listes préliminaires des employés désignés en vertu du paragraphe 36(2) de la Loi. Avant chacune des séries de négociations, l'agent négociateur pourra présenter ce genre de demande à la Commission pour chaque unité qu'il représente.

C-18 En prévision de la cessation des contraintes qu'impose sur la négociation collective la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à la Commission de solliciter de l'employeur les listes des employés qui ont été désignés pour les 39 unités de négociation que l'Alliance représente et pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Elle a aussi sollicité une réunion avec la Commission et avec l'employeur aux fins de discuter de certains aspects des demandes. L'Alliance a protesté lorsque,

en guise de réponse, le Conseil du Trésor a soumis des listes de groupes d'employés désignés en omettant d'indiquer leur nombre. Après que le directeur des Services de médiation de la CRTFP, Ken Strike, eut rencontré les représentants de l'Alliance et du Conseil du Trésor, ce dernier organisme a promis de fournir, en temps utile, plus de précisions sur les employés désignés, y compris leur nombre.

C-19 Après son accréditation cette année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a aussi demandé à la Commission de solliciter du Conseil de recherches médicales du Canada une liste des employés désignés qui appartiennent à sa catégorie du soutien administratif. L'employeur lui a répondu que cette unité de négociation ne comptait pas d'employés désignés dans ses rangs.

C-20 Après son accréditation, cette année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a indiqué qu'un bureau de conciliation était le recours choisi dans l'éventualité où les négociations aboutiraient à une impasse en ce qui concerne les employés de la catégorie du soutien administratif qui travaillent pour le Conseil de recherches médicales du Canada et aussi en ce qui concerne une unité d'employés de la catégorie de l'exploitation qui travaillent pour le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, à Goose Bay.

C-21 À la fin de l'année, on comptait 69 unités de négociation pour lesquelles l'agent négociateur avait choisi l'arbitrage et, 59 pour qui le bureau de conciliation avait été choisi comme méthode de règlement. Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques, accrédité l'année précédente pour représenter une unité d'employés de la catégorie scientifique et professionnelle qui travaillent pour le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, n'avait pas encore indiqué la méthode qu'il a choisie pour régler les différends.

DÉSIGNATION DES PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

C-22 La définition d'«employé» donnée à l'article 2 de la Loi exclut de l'affiliation à une unité de négociation «une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles». En outre, cet article définit une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles comme quelqu'un décrit dans un ou plusieurs des alinéas de a) à g). En l'absence d'une entente entre les parties, la Commission détermine au moment de l'accréditation quelles personnes sont désignées au sens susmentionné. Par la suite, ces personnes sont désignées en fonction de «listes de mise à jour» présentées par l'employeur. L'agent négociateur représentant l'unité en question peut s'opposer à la désignation des personnes dont les noms figurent sur ces listes. En pareil cas, la Commission tranche elle-même la question en se fondant généralement

sur le rapport d'un examinateur nommé et sur les observations des parties.

C-23 Une liste de mise à jour peut contenir un ou plusieurs noms et, de façon générale, elle tient compte des remplacements, des changements apportés à l'organisation ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a présenté 771 listes de ce genre qui concernent 58 unités de négociation. Les employeurs distincts en ont présenté 36 qui concernent 11 unités de négociation. Ordinairement, les listes de remplacements ne suscitent aucune objection de la part des agents négociateurs. Toutefois, ils s'opposent souvent à des nouvelles propositions visant à exclure des personnes des unités de négociation. Par exemple, dans 16 cas de ce genre concernant 38 employés, la Commission a nommé des examinateurs chargés d'enquêter sur les fonctions et les responsabilités des employés concernés. Cette année, la Commission a publié 7 décisions affectant 289 personnes dont on avait proposé la désignation.

EMPLOYÉS DÉSIGNÉS

C-24 D'après l'article 79, les «employés désignés» sont ceux dont l'exercice des fonctions est jugé nécessaire pour la sûreté et la sécurité du public. Le paragraphe 101(1) de la Loi interdit à ces employés de participer à une grève. Une telle «désignation» assignée à des employés ne s'applique donc qu'aux unités d'employés pour lesquelles l'agent négociateur a choisi, comme méthode de règlement des différends, l'option bureau de conciliation et grève. Il est obligatoire d'identifier les employés désignés, soit par une entente entre les parties soit par une décision de la Commission, avant l'établissement d'un bureau de conciliation et donc avant qu'une mesure de grève quelconque ne soit mise à exécution. L'article susmentionné décrit la procédure d'identification des employés désignés et précise qu'il incombe à la Commission d'aviser les employés concernés de leur statut.

C-25 Cette année, l'employeur n'a présenté aucune liste d'employés désignés. On a demandé la création de trois bureaux de conciliation, mais aucune des unités de négociation concernées ne comptait d'employés désignés.

PLAINTES

C-26 L'article 20 de la Loi exige que la Commission enquête sur les plaintes de «pratiques déloyales du travail» interdites par les articles 8, 9 et 10. Une plainte peut également être déposée contre l'employeur pour n'avoir pas donné effet à la décision d'un arbitre ou à une disposition d'une décision arbitrale. Lorsque la Commission admet une plainte, elle a le pouvoir d'ordonner l'adoption d'une mesure de réparation.

C-27 Dix-sept plaintes formulées en vertu de l'article 20 de la Loi ont été reportées de l'année précédente. La Commission a publié ses décisions relatives à quatre cas et a autorisé le retrait de 11; les deux cas restants ont été tenus en suspens.

C-28 Des 37 plaintes qu'on lui a formulées cette année, la Commission en a traité 23 et autorisé le retrait de cinq. À la fin de l'année, l'audition d'une plainte était inscrite au rôle; et il restait à décider de deux cas, alors que deux plaintes étaient en suspens en attendant que la Cour fédérale ait statué sur un autre cas semblable. De plus, quatre plaintes faisaient l'objet d'examen.

C-29 Les plaintes au sujet desquelles la Commission a publié des décisions durant l'année à l'étude comportaient des allégations selon lesquelles l'employeur a) avait interdit à des employés de participer à des activités syndicales licites; b) avait refusé de renouveler une nomination pour une période déterminée en raison d'opinions exprimées par un certain employé à titre d'agent ou de membre d'un syndicat; c) s'était ingéré dans l'exercice du droit d'un agent négociateur de représenter deux de ses membres; d) avait refusé d'enlever un document de certains dossiers, et e) avait enfreint certaines dispositions d'une convention collective ainsi que celles de différents guides et directives. Des 27 plaintes dont la Commission a été saisie cette année, 25 ont été rejetées.

C-30 Dans l'une des plaintes, un agent négociateur prétendait que l'employeur et certains défendeurs avaient troublé la jouissance de son droit de représenter des membres, en ce sens qu'ils avaient empêché un avocat de représenter ses membres à des enquêtes administratives. La Commission a admis cette plainte en se fondant sur le principe d'irrecevabilité pour motif de conduite. À la suite d'une demande de révision présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, ce tribunal a infirmé la décision de la Commission. Ultérieurement, cette dernière a publié une autre décision rejetant la plainte.

DEMANDE DE RÉVISION D'UNE DÉCISION DE LA COMMISSION

C-31 Sur demande, la Commission peut, conformément à l'article 25 de la Loi, annuler ou modifier une décision antérieure ou une ordonnance émanant d'elle. Ainsi, durant l'année, on lui a demandé de reviser sa décision relative à une plainte formulée en vertu de l'article 20 de la Loi. Le plaignant avait allégué que le non-renouvellement de son contrat d'enseignant avait pour cause le fait qu'il avait exprimé des opinions en tant que agent ou membre d'un syndicat. En plus de demander le renouvellement de son contrat, il voulait que la Commission ordonnât à deux défendeurs de respecter les interdictions

prévues à l'article 8 de la Loi. Dans sa décision sur cette plainte, la Commission avait conclu à l'absence de preuve étayant l'allégation du plaignant, à savoir que son contrat n'avait pas été renouvelé à cause de ses activités syndicales et de son appartenance à un syndicat. Elle a conclu, au contraire, que l'on avait démontré que le rendement du plaignant n'avait pas été satisfaisant et que, de toute façon, il fallait réduire les effectifs. La Commission a statué que les défendeurs n'avaient en aucune façon enfreint l'article 8 susmentionné. Après avoir examiné soigneusement les arguments du plaignant, elle a conclu que rien ne justifiait qu'elle annulât sa décision antérieure de rejeter la plainte.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

C-32 Six demandes de prolongation de délai ont été présentées cette année et deux ont été reportées de l'année précédente. Ces deux dernières visaient à faire gagner du temps pour pouvoir présenter des griefs. L'une d'elles a été retirée et l'autre, rejetée par la Commission.

C-33 Des six demandes présentées cette année, deux visaient à faire gagner du temps pour pouvoir présenter des griefs. L'une a été agréée et l'autre était en voie d'être traitée à la fin de l'année. Trois autres étaient des demandes de prolongation de délai pour des renvois de griefs à l'arbitrage. L'une de ces trois a été agréée, et les deux autres étaient à l'étude à la fin de l'année. La Commission a rejeté la sixième demande. Elle avait été présentée par un agent négociateur qui voulait davantage de temps pour contester un projet de l'employeur qui visait à exclure un employé d'une certaine unité de négociation, parce que celui-ci était censé occuper un poste de gestion ou exercer des responsabilités confidentielles.

DÉCLARATION DE DROITS DU SUCCESSEUR

C-34 Selon l'article 48 de la Loi, une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer les droits, privilèges et devoirs qu'elle a acquis ou conservés après sa fusion avec d'autres ou après un transfert de juridiction. Cette année, la Commission a traité trois demandes de ce genre, dont deux avaient été reportées de l'année précédente.

C-35 Ces deux dernières demandes ont été présentées par la section locale 2657 du Syndicat canadien de la Fonction publique, qui a sollicité une ordonnance de la Commission pour qu'elle substitue son nom à celui du Syndicat général du cinéma et de la télévision. Il s'agit de l'agent négociateur accrédité plus tôt par la Commission pour représenter les employés de l'Office national du film appartenant aux unités de négociation de la catégorie du soutien administratif et à celle de

l'exploitation. A la suite d'une audition, la Commission a statué que le requérant n'avait pas démontré que le mandat de l'agent négociateur accrédité avait été transféré pour qu'il puisse représenter ces unités de négociation. Par conséquent, il n'avait acquis aucun des droits d'un agent négociateur accrédité et, dans les circonstances complexes de ces affaires, la Commission a rejeté les demandes. Par la suite, le requérant a demandé à la Cour d'appel fédérale, conformément à l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, de réviser et d'annuler ces décisions de la Commission. À la fin de l'année, ces dernières étaient en instance devant la Cour.

C-36 La Commission a approuvé une demande présentée cette année par le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada pour qu'on lui accorde les droits du successeur à la suite de la fusion de deux de ses composantes, soit le Syndicat international d'imprimerie et des communications graphiques et le Syndicat international des arts graphiques. La composante nouvellement formée a pris le nom de Syndicat international des communications graphiques, et la Commission l'a accréditée comme composante du Conseil des unions des arts graphiques. Cette composante nouvelle conserve, dès lors, son statut d'agent négociateur des employés qui appartiennent au groupe des services d'imprimerie (non-surveillants).

AFFAIRES DIVERSES (ARTICLE 18 DE LA LOI)

C-37 La Commission se fonde sur l'article 18 de la Loi pour décider des allégations de violation d'autres articles, dans les cas où il n'est nullement prévu dans la Loi une méthode précise de réparation. Neuf demandes formulées en vertu de l'article 18 ont été présentées cette année, et une autre a été reportée de l'année précédente.

C-38 La demande reportée de l'année précédente avait été présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Celle-ci alléguait que l'employeur avait enfreint l'article 51 de la Loi lorsqu'il a modifié les cycles des postes effectués par les pompiers affectés à l'aéroport de Québec. La Commission a rejeté cette demande.

C-39 Huit des neuf demandes présentées cette année émanaient de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Sept de ces demandes résultaient d'objections à l'égard de décisions de l'employeur qui visaient à identifier certaines personnes comme étant préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, au sens de l'article 2 de la Loi. À la suite de règlements intervenus entre les parties, quatre de ces demandes ont été retirées avec l'autorisation de la Commission. Cette dernière a rejeté une demande à la suite d'une audition où la preuve ne l'a pas convaincue que la personne en cause devrait être exclue de l'unité de négociation. Les deux autres demandes étaient en instance à la fin de l'année.

C-40 Une autre demande présentée par l'Alliance a résulté d'un malentendu entre celle-ci et l'employeur. Lors d'une réorganisation, l'employeur, par inadvertance, avait réadmis dans l'unité de négociation quelqu'un qui en avait été exclu. Lorsque l'employeur a voulu retirer cette personne par la suite, l'agent négociateur s'y est opposé. L'Alliance a retiré son objection après que l'employeur eut clarifié la question.

C-41 La demande restante parmi celles reçues durant l'année avait été présentée par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Celui-ci alléguait que le Conseil du Trésor n'avait pas, comme le veut l'article 50 de la Loi, négocié de bonne foi à propos de l'unité de négociation des agents du service scientifique de la défense. Dans sa décision rejetant cette demande, la Commission a conclu que les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, y compris celles de l'article 50, avaient été supplantées par certaines dispositions de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public. Aussi, la Commission a décidé qu'il n'était pas de son ressort d'instruire cette demande.

D

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

D-1 Comme au cours de l'année écoulée, la Loi sur les restrictions salariales du secteur public était encore en vigueur, l'arbitrage des griefs a représenté de loin la composante la plus importante de la charge de travail de la Commission.

D-2 La partie IV de la Loi prévoit une procédure de règlement des griefs dont les modalités sont exposées dans le Règlement et règles de procédure de la CRTFP. Ces modalités peuvent également être établies par les parties à une convention collective. Ce n'est que lorsqu'un grief résultant d'un «litige» concernant les droits d'un employé n'est pas encore résolu au dernier palier de la procédure de règlement des griefs qu'un règlement exécutoire peut être imposé par un arbitre, en vertu de la Loi.

D-3 Selon l'article 91 de la Loi, il existe deux catégories de griefs arbitrables. La première catégorie, qui est définie à l'alinéa 91(1)a), comprend les griefs relatifs à l'application ou à l'interprétation des conventions collectives. Pour renvoyer un grief à l'arbitrage, l'employé en cause doit d'abord obtenir l'autorisation de son agent négociateur. Cette année, 465 griefs de ce genre ont été réglés par l'arbitrage. L'autre catégorie, qui est définie à l'alinéa 91(1)b), comprend les griefs découlant «d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension, ou une peine pécuniaire». L'employé n'a alors pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer ce genre de grief à l'arbitrage. Cette catégorie englobe les griefs présentés par des employés qui ne sont pas représentés par un agent négociateur. C'est le cas notamment des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Au cours de l'année, 195 griefs ont été renvoyés en vertu de l'alinéa 91(1)b).

D-4 En vertu de l'article 98 de la Loi, il existe une autre catégorie de griefs qui peuvent être tranchés par la Commission. Ces griefs, qui ne peuvent être présentés par un particulier en vertu de l'article 91, découlent de situations où l'employeur ou encore l'agent négociateur tente d'appliquer une obligation découlant censément d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Le nombre de griefs renvoyés en vertu de l'article 98 est relativement peu élevé. Ainsi, il a été de 15 en 1983-1984. Cette année, pour la première fois, des affaires ont été renvoyées en vertu de l'article 98 par l'employeur. En effet, dans trois

affaires, l'employeur a prétendu que l'agent négociateur refusait des changements dans l'horaire des postes dans certains aéroports. L'audition de ces affaires doit se poursuivre l'année prochaine.

D-5 Au cours d'une audition d'arbitrage des griefs, chaque partie a l'occasion de présenter des preuves orales et écrites et d'exposer une thèse fondée sur ces preuves. En règle générale, les auditions ne sont pas aussi formelles que celles d'un tribunal, notamment en ce qui concerne l'application des règles de la preuve. Le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. précise que l'arbitre doit rendre sa décision par écrit, y résumer les questions en cause ainsi que les preuves présentées, et énoncer les motifs de sa décision.

D-6 Certaines décisions arbitrales ne touchent qu'une personne, tandis que d'autres visent l'ensemble de la fonction publique. Leur effet peut être immédiat, par exemple lorsque les unités de négociation en cause comprennent des employés de tous les ministères ou de la plupart de ceux-ci. Par ailleurs, une décision rendue au sujet d'une certaine clause d'une convention collective peut créer un précédent qui influera sur les futures interprétations de clauses semblables figurant dans d'autres conventions collectives. Il arrive donc que les parties s'entendent pour laisser certains griefs en suspens en attendant que la Cour d'appel fédérale, ou parfois, la Cour suprême du Canada rende un jugement à l'égard d'une question de nature semblable tranchée par la Commission.

D-7 Le principal employeur, le Conseil du Trésor, ainsi que la plupart des agents négociateurs ont leur siège social à Ottawa. C'est pourquoi il est parfois plus pratique de tenir des auditions d'arbitrage dans cette ville. Il arrive souvent, toutefois, qu'en raison du lieu de résidence de l'employé s'estimant lésé et des témoins, il soit nécessaire ou préférable de tenir une audition le plus près possible de l'endroit d'où émane le grief. La Commission tient toujours compte des préférences des parties. Pendant l'année, outre les auditions qui ont eu lieu à Ottawa, la Commission a tenu une ou plusieurs auditions dans les localités ci-dessous.

Alberta:	Calgary, Edmonton, Grande Prairie, Medicine Hat
Colombie-Britannique:	Esquimalt, Harrison Hot Springs, Vancouver, Victoria
Île-du-Prince-Édouard:	Charlottetown
Manitoba:	Brandon, Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Bathurst, Campbellton, Edmunston, Moncton, Saint-Jean
Nouvelle-Écosse:	Dartmouth, Halifax, Port Hawkesbury

Ontario:	Chalk River, Cornwall, Hamilton, Kingston, London, North Bay, Ste-Catharines, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Windsor
Québec:	Arthabaska, Chicoutimi, Cowansville, Laval, Mirabel, Montréal, Québec, Rouyn, Saint-Jean, Ste-Anne-des-Plaines, St-Jérôme, Shawinigan, Trois-Rivières, Victoriaville
Saskatchewan:	Prince Albert, Regina
Terre-Neuve:	Clarenceville, Gander, Saint-Jean
Territoires du Nord-Ouest:	Yellowknife
Yukon:	Whitehorse

D-8 Pendant l'année écoulée, 675 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage de la Commission, comparativement à 1 176 l'année précédente. Ceci représente une baisse de 42 %. Cette différence est en grande partie attribuable à la proportion de griefs collectifs ou semblables dont a été saisie la Commission en 1982-1983. Plus précisément, le nombre de griefs portant sur des mesures disciplinaires, présentés par des membres du groupe des commis aux écritures et aux règlements à la suite de la grève de 1980 est passé de 220 qu'il était au cours de l'année 1982-1983 à 70 seulement en 1983-1984. En outre, le nombre de griefs provenant des employés des Postes est tombé de 230 à 0. Par ailleurs, 170 des 235 griefs renvoyés à l'arbitrage par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, en 1982-1983, étaient des griefs portant sur des mesures disciplinaires prises à la suite de la grève des contrôleurs de la circulation aérienne aux États-Unis, à l'automne 1981. Pour ce qui est des griefs individuels, toutefois, la Commission en a reçu 605 au cours de l'année considérée, par rapport à seulement 445 l'année précédente.

D-9 Sur les 675 griefs reçus cette année, environ 75 % ont été présentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, dont 185 par les employés des services correctionnels. Quinze pour cent des griefs provenaient de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et 10 % émanaient d'autres sources. Ces chiffres se comparent à ceux de l'an dernier, où 55 % des 1 176 griefs reçus provenaient de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, 20 % du Syndicat des postiers du Canada, 20 % de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et 5 % d'autres sources.

VOLUME DES RENVOIS À L'ARBITRAGE ET LEUR LIQUIDATION

D-10 Au 1er avril 1983, date qui marque le début de l'année considérée, il restait 2 730 griefs à régler. En outre, la Commission a reçu 675 griefs supplémentaires, ce qui a porté le total à 3 405. Toutefois, 840 griefs ont

été tranchés pendant l'année par l'effet d'une entente des parties ou d'une décision de la Commission. Cela a fait passer à 2 565 le nombre total de griefs en suspens au 31 mars 1984.

D-11 Un des principaux objectifs de la Commission pendant l'année était de réduire l'arriéré des griefs à régler. À cette fin, la Commission a continué d'appliquer la politique instaurée en 1982-1983, qui consistait à encourager les parties à examiner le bien-fondé de tous les renvois afin de déterminer s'il était possible de les régler avant qu'ils ne soient mis au rôle des auditions.

D-12 L'Alliance de la Fonction publique du Canada, dont les membres ont renvoyé le plus grand nombre de griefs à l'arbitrage, a accepté de présenter à l'avance à la Commission et au Conseil du Trésor les griefs qu'elle proposait de faire mettre au rôle des auditions. Ceci devait être fait suffisamment à l'avance pour permettre au Conseil du Trésor d'évaluer sa position et aux parties de se rencontrer afin de tâcher de régler ou de retirer les griefs qui ne semblaient pas justifier une audition. La Commission elle-même, en examinant les dossiers, pouvait apporter son aide. Cette façon de procéder visait à faire en sorte que seules les affaires nécessitant une audition soient mises au rôle, ce qui évitait des retraits d'affaires déjà inscrites. Il ne sera pas possible avant la fin de l'année financière 1984-1985 de juger du succès de cette méthode. Cependant, à la suite d'une réunion entre les dirigeants de la Commission et de l'Alliance, qui a eu lieu à la fin de l'année et à laquelle ces problèmes ont fait l'objet d'une discussion, il nous est permis d'être optimiste.

D-13 Un autre des problèmes qui surgissent à l'occasion chaque année résulte de demandes visant à faire reporter des auditions prévues. La raison la plus fréquemment invoquée est que l'avocat, le requérant, l'employé s'estimant lésé, le plaignant ou les témoins ne pourront y assister. La Commission a adopté une attitude de plus en plus stricte vis-à-vis de ces demandes d'ajournement. Une fois que les dates d'audition sont fixées, elles sont considérées comme définitives. Les changements de date bouleversent considérablement les calendriers de la Commission. De plus, les pertes qu'ils occasionnent, particulièrement en ce qui concerne l'utilisation des ressources humaines, nuisent au bon fonctionnement de la Commission. Celle-ci reconnaît bien sûr que, parfois, il peut être nécessaire de reporter une audition et elle est prête à le faire si la demande est justifiée.

D-14 Les auditions sont mises au rôle longtemps à l'avance et les parties sont toujours consultées. Pourtant, au cours de l'année, 40 % des 340 auditions prévues ont été annulées parce que la plainte a été réglée ou retirée ou parce que l'audition a été reportée. Ce chiffre se compare à celui de l'an dernier. En effet, 50 % des 425 auditions avaient été annulées pour les mêmes raisons. Les 425 affaires inscrites au rôle cette

année-là comprenaient les 105 griefs renvoyés à l'arbitrage par le Syndicat des postiers du Canada. De ce nombre, 70 % avaient été annulées parce que les plaintes avaient été réglées avant la date de leur audition. Ce dernier pourcentage est responsable du chiffre supérieur enregistré en 1982-1983.

D-15 Il y a lieu de remarquer que le nombre de griefs émanant de l'Alliance et inscrits au rôle a augmenté de plus de 15 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est presque entièrement attribuable au fait qu'aucun grief des Postes ne devait être entendu pendant l'année considérée (la raison est expliquée plus loin dans la présente section). Au cours des deux années, le taux d'annulation des auditions de griefs appuyés par l'AFPC s'est élevé à 40 %.

D-16 De toute évidence, une amélioration considérable pourrait être apportée. Pour ce faire, les parties devront examiner plus attentivement leurs affaires respectives avant de les renvoyer à la Commission, et essayer d'abord de les régler. Elles devront ensuite s'assurer qu'elles-mêmes, leurs avocats et les témoins pourront se présenter à l'audition aux dates prévues. Si jamais une amélioration notable se produisait, il conviendrait d'envisager d'élaborer une procédure d'arbitrage accéléré dans le cadre de la Loi.

RÈGLEMENT DES GRIEFS DÉCOULANT DE LA GRÈVE DU GROUPE CR

D-17 Au 1er avril 1983, il restait encore à régler 1 535 griefs individuels reliés à des mesures disciplinaires appliquées aux employés qui avaient participé à la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements, à l'automne 1980. Soixante-dix autres griefs de ce genre ont été renvoyés à la Commission pendant l'année écoulée. M. Saul Frankel, membre de la Commission, a entendu des groupes de griefs à Charlottetown, Toronto, Victoria et Vancouver. Le Conseil du Trésor, qui avait prévu des activités illégales dans le cadre d'une éventuelle grève nationale de l'unité de négociation des commis aux écritures et aux règlements, avait établi une échelle de mesures disciplinaires à prendre si ces activités avaient lieu. Les 22 employés s'estimant lésés de Vancouver avaient reçu chacun une journée de suspension pour avoir participé à une grève illégale. Ils ont prétendu que les peines infligées étaient injustes et excessives et ont demandé qu'elles soient annulées.

D-18 Le représentant des employés s'estimant lésés a prétendu que l'employeur s'était rendu coupable de discrimination à leur égard puisque leurs collègues de la région de Québec, qui s'étaient vus appliquer des mesures disciplinaires pour des activités semblables, ont été par la suite disculpés ou que leur suspension a été réduite à des réprimandes écrites, au premier niveau de la procédure de règlement des

griefs. S'appuyant sur les preuves, M. Frankel a conclu que les allégations de discrimination de la part de l'employeur étaient fondées. Par conséquent, il a fait droit en partie aux griefs. Les suspensions d'une journée appliquées aux employés s'estimant lésés de Vancouver ont été annulées et remplacées par des réprimandes écrites.

D-19 L'employeur a renvoyé la décision de M. Frankel à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Cet appel a été entendu le 5 mars 1984, et la Cour a rendu un jugement unanime le 26 mars suivant. La décision a été infirmée dans la mesure où elle faisait droit en partie aux griefs et la question a été renvoyée à M. Frankel. La Cour a affirmé que la compétence de ce dernier se limitait au fait de juger si les mesures disciplinaires, c'est-à-dire la suspension des employés s'estimant lésés, étaient justifiées au moment où les mesures ont été prises. (Voir la section K du rapport annuel pour connaître les détails de ce jugement.)

D-20 Les deux derniers rapports annuels font état d'environ 10 000 mesures disciplinaires prises par l'employeur à la suite de la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements. Environ 9 400 des employés en cause ont accepté que leur grief soit tranché par le biais d'une procédure spéciale conçue par les parties et approuvée par le président de la CRTFP. Ainsi, ces griefs ont été renvoyés à des comités ministériels composés de représentants de l'employeur et de l'agent négociateur. Ces comités devaient tenter d'en venir à une entente concernant le caractère approprié des mesures disciplinaires prises par l'employeur. Avec l'approbation des parties, le Président a nommé le vice-président, M. J.-M. Cantin, médiateur-arbitre, et lui a confié la tâche de trancher les affaires sur lesquelles les comités avaient achoppé. Au total, les 12 ministères en cause lui ont soumis 3 600 affaires non réglées. Au 31 mars 1983, quelque 500 affaires étaient encore pendantes et, à la fin de l'année considérée, il en restait encore 200. Cependant, à la demande des parties, M. Cantin a laissé d'autres griefs en suspens en attendant l'issue de l'appel présenté à l'égard de la décision de M. Frankel. Les griefs individuels en suspens et renvoyés à l'arbitrage ont également été laissés pendants en attendant la décision de la Cour.

AFFAIRES D'ARBITRAGE ÉMANANT DE POSTES CANADA

D-21 La Loi sur la Société canadienne des postes stipulait que le ministère des Postes du Canada deviendrait une société de la Couronne à compter du 16 octobre 1981. Par conséquent, Postes Canada est maintenant assujetti au Code canadien du travail plutôt qu'à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Cependant, la Commission a conservé sa compétence relativement à certains griefs présentés avant le 16 octobre 1981 et renvoyés par la suite à l'arbitrage.

D-22 Au 1er avril 1984, il restait 460 affaires non résolues émanant du ministère des Postes. La Commission n'a reçu aucun grief de cette source pendant l'année 1983-1984. Par comparaison, 235 de ces griefs lui avaient été renvoyés l'année précédente. L'attitude des parties au cours des deux années précédentes, en ce qui concerne les affaires qui devaient être entendues, laisse beaucoup à désirer. En 1981-1982, quelque 125 griefs du Syndicat des postiers du Canada devaient faire l'objet d'une audition. De ce nombre, plus de 55 % ont été retirés avant l'audition, principalement parce qu'ils avaient été réglés par les parties. En 1982-1983, comme nous l'avons déjà mentionné, 70 % des 105 affaires qui devaient être entendues ont été retirées avant l'audition.

D-23 Au cours de l'année, aucun grief du Syndicat des postiers du Canada n'était au rôle. En effet, les parties ont informé la Commission qu'elles prévoyaient de trancher tous les griefs, sauf quelques-uns, et que ceux-ci seraient retirés. Vers la fin de l'année, cependant, il est devenu évident que la chose n'était pas possible, du moins dans un avenir rapproché. Par conséquent, il reste encore un certain nombre de griefs provenant des Postes à entendre pendant le premier trimestre de l'année financière 1984-1985. Ces affaires continueront d'être mises au rôle pendant l'année, en nombre de plus en plus élevé, avec ou sans la collaboration du Syndicat des postiers du Canada. Cependant, Postes Canada a indiqué qu'il était prêt à aider la Commission à éliminer l'arriéré des griefs, et ce le plus rapidement possible.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

E-1 L'arbitrage est l'une de deux méthodes qu'un agent négociateur peut choisir en cas d'impasse au moment de la négociation ou de conflit d'«intérêts» entre l'unité de négociation et l'employeur. Une fois choisie, la méthode vaut pour la série de négociations en question. L'agent négociateur peut changer la méthode de règlement des différends avant de signifier un avis de négocier au début de chaque nouvelle série de négociations.

E-2 L'impact de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public est décrit dans le dernier rapport de la Commission. Dans une décision en date du 31 août 1982 concernant l'unité de négociation des services administratifs représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, la Commission a conclu qu'elle n'avait pas le pouvoir de modifier par voie d'arbitrage exécutoire les dispositions de la convention collective expirée. De façon plus générale encore, la Commission a affirmé qu'aussi longtemps que la Loi sur les restrictions salariales du secteur public resterait en vigueur, elle n'aurait pas compétence pour régler tout différend découlant d'une négociation collective. Par conséquent, aucun différend n'a été renvoyé à la Commission pour fins d'arbitrage pendant l'année à l'étude et aucun différend n'a été reporté de l'année précédente.

E-3 La négociation collective en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique reprendra au début de l'année financière 1984-1985, au fur et à mesure que les restrictions seront levées dans le cas de chaque unité de négociation. Là où la méthode de règlement des différends choisie en cas d'impasse au moment de la négociation est l'arbitrage exécutoire, on prévoit que les premières commissions d'arbitrage seront établies à la fin de l'été ou au début de l'automne 1984.

F

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

GÉNÉRALITÉS

F-1 Pendant l'année à l'étude, le personnel du Bureau des services de médiation n'a pas été souvent appelé à agir comme médiateur ou conciliateur en vue du règlement des différends touchant à la négociation collective, puisque la Loi sur les restrictions salariales du secteur public est restée en vigueur pendant toute la durée de cette période. Une année-personne a été supprimée, et les autres agents se sont surtout occupés de fournir des services de médiation et de mener des enquêtes pour aider à régler des litiges occasionnés par des propositions en vue d'obtenir l'exclusion postérieure à l'accréditation d'employés de diverses unités de négociation.

BUREAUX DE CONCILIATION

F-2 Vers la fin de l'année financière, toutefois, il y a eu rupture des négociations engagées entre l'Alliance de la Fonction publique (l'Union des employés de la Défense nationale) et le Personnel des Fonds non publics à l'égard de trois unités de négociation dans la région de l'Administration centrale. Ces négociations avaient pour objet la signature d'une première convention collective pour les unités de négociation de la catégorie du soutien administratif, de la catégorie technique et de la catégorie de l'exploitation.

F-3 Le syndicat a demandé qu'un bureau de conciliation soit établi pour chacun des trois groupes. Étant donné que le libellé des propositions présentées en vue de la signature des premières conventions se correspondait dans une très large mesure, des négociations avaient été engagées simultanément au nom des trois groupes.

F-4 Dans les circonstances, le président a conclu qu'il était compétent pour établir les bureaux de conciliation. Toutefois, par suite de l'application des dispositions de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public et de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, il a jugé que sur les diverses propositions qui avaient été présentées, seulement deux pouvaient être incluses dans le mandat des bureaux.

F-5 Étant donné le nombre très limité de propositions qui pouvaient être renvoyées aux bureaux, le président a conclu que leur établissement n'aiderait probablement pas les parties à trouver un terrain d'entente. Par conséquent, il les a informées qu'il n'avait pas l'intention d'établir de tels bureaux. Il a engagé les parties à reprendre les négociations et il leur a recommandé d'avoir recours au Bureau des services de médiation. C'était la première fois depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, il y a plus de dix-sept ans, que le président opposait un refus à une demande en vue de l'établissement d'un bureau de conciliation.

CONCILIATION ET MÉDIATION

F-6 Aucun médiateur ni aucun conciliateur n'a été nommé pendant la période à l'étude.

F-7 Le Directeur des services de médiation a communiqué avec les parties après que la demande initiale eut été présentée en vue de l'établissement d'un bureau de conciliation à l'égard des trois unités de négociation qui cherchaient à conclure une première convention collective avec le Personnel des Fonds non publics. Après que le président eut décidé de ne pas établir de bureau, le directeur a convoqué les parties à une réunion où il a agi en tant que médiateur en vue de les aider à résoudre leurs différends.

F-8 D'autres activités de médiation incluent les enquêtes sur les plaintes de pratiques déloyales de travail, déposées auprès de la Commission et renvoyées par le président au directeur pour qu'il tente de les résoudre sans qu'il soit nécessaire de tenir une audition. Le personnel des services de médiation a toujours eu beaucoup de succès dans ce genre d'affaire.

F-9 Même si la négociation collective a presque été interrompue pendant la période à l'étude, le personnel des services de médiation a aidé les parties à résoudre un différend. Ce différend concernait les procédures régissant la désignation des employés compris dans divers groupes dont les fonctions étaient considérées comme nécessaires pour assurer la sécurité du public. Une telle aide est fournie régulièrement par le personnel des services de médiation dans le cadre de ses fonctions et vraisemblablement elle continuera d'être fournie lorsque la négociation collective reprendra.

EXAMENS

F-10 Quand l'agent négociateur produisait un avis formant opposition, le personnel a continué de faire enquête sur les personnes dont l'exclusion de l'unité de négociation était proposée parce qu'elles étaient préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Le personnel

des services de médiation tente généralement de résoudre les litiges suscités par de telles propositions avant qu'un examinateur soit nommé. Cette pratique a toujours donné d'excellents résultats, et des différends concernant l'exclusion de 149 personnes ont été résolus de cette façon.

F-11 Dans un certain nombre de cas, une entente a été conclue pendant l'examen même ou après que l'examinateur eut présenté son rapport aux parties. En fait, après un examen, des différends concernant 52 personnes ont été résolus sans la tenue d'une audition.

G

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DEMANDE PRÉSENTÉE EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI

G-1 L'effet de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public (L.R.S.S.P.) sur la négociation collective dans la Fonction publique a été examiné par la Commission dans une décision portant sur une demande présentée en vertu de l'article 18 de la Loi. L'agent négociateur requérant et l'employeur avaient signé un protocole d'accord au terme de négociations qui avaient eu lieu pendant la durée d'effet de la L.R.S.S.P. La convention collective complétée que l'employeur avait présentée à l'agent négociateur pour qu'il la signe contenait une nouvelle clause salariale dans laquelle était incorporé le paragraphe 6(5) de cette Loi. Ce paragraphe dispose que si le taux maximum de l'échelle de rémunération d'un employé est égal ou supérieur à $49 500, cet employé n'a pas droit aux augmentations au mérite ni aux augmentations d'échelon. Comme cette clause ne figurait pas dans le protocole d'accord, l'agent négociateur a allégué que son inclusion signifiait que l'employeur avait négocié de mauvaise foi, violant ainsi l'article 50 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

G-2 Après avoir passé en revue des décisions précédentes dans lesquelles elle avait étudié l'effet de la L.R.S.S.P. sur la négociation collective dans la Fonction publique, la Commission a rejeté la demande. Citant l'affaire les *Services administratifs* (1982) 2 Décisions de la C.R.T.F.P. 26, (dossier de la Commission nº 185-2-274), la Commission a jugé que la négociation des dispositions d'une convention collective en vue de leur modification, négociation qui est prévue par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, était interdite pendant la période où les conventions collectives expirées demeuraient en vigueur parce que leur durée d'effet avait été prolongée par la L.R.S.S.P. Les exigences de l'article 50 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne s'appliquaient pas aux négociations engagées pendant la durée d'effet de la L.R.S.S.P., et la Commission

n'avait pas compétence pour entendre la demande. La Commission a affirmé qu'en tout état de cause, la clause salariale en litige avait force exécutoire, et se serait appliquée aux parties qu'elle ait ou non été incluse dans la convention: *L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor*, (dossier de la Commission n° 148-2-87).

PRATIQUES DÉLOYALES

G-3 Dans une plainte déposée en vertu de l'article 20 de la Loi, les plaignants ont prétendu que le défendeur les avait empêchés de se livrer à des activités syndicales licites, ce qui est interdit par le paragraphe 8(2) de la Loi. À l'instigation de leur agent négociateur, les employés s'étaient présentés au travail vêtus de tee-shirts portant une inscription qui indiquait leur opposition au programme de restrictions salariales du gouvernement. Parce que les plaignants devaient traiter avec le public dans le cadre de leurs fonctions, le défendeur leur a demandé de ne pas porter les tee-shirts pendant les heures de bureau. Les employés estimaient que l'article 6 de la Loi leur conférait le droit de protester contre les politiques salariales de l'employeur, ce qui les autorisait à témoigner visuellement leur mécontentement dans les lieux de travail de l'employeur. La Commission a jugé que même si les activités de promotion et de syndicalisation auxquelles s'était livré l'agent négociateur en ce qui concerne le programme de restrictions salariales étaient légales, les membres du syndicat n'avaient pas le droit en vertu de l'article 6 de témoigner leur mécontentement comme les plaignants l'avaient fait. La Commission a rejeté la demande, concluant que rien dans l'article 6 n'autorisait les plaignants à se servir de leurs postes et des lieux de travail de l'employeur pour manifester publiquement contre la politique salariale du gouvernement: *Jacqueline Beamish, Michelle M. Thérien et Velma Butler et Edward Lunney* — (Emploi et Immigration Canada), (1983) 3 Décisions de la C.R.T.F.P. 49, (dossiers de la Commission n^{os} 161-2-276-278).

PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

G-4 L'employeur a proposé qu'environ 260 personnes soient exclues de l'unité de négociation parce qu'elles avaient été désignées comme représentantes de l'employeur à un palier de la procédure de règlement des griefs. Par conséquent, la Commission a examiné ses pouvoirs et ses responsabilités à l'égard des propositions d'exclusion qui avaient été présentées en vertu de l'alinéa e) de la définition qui figure à l'article 2 de la Loi. L'employeur a proposé qu'un groupe complet d'employés, des surintendants des douanes classés PM-2, soient exclus de l'unité de négociation parce qu'ils étaient agents des griefs au premier palier d'une nouvelle procédure applicable aux griefs. L'employeur a maintenu que

la Commission n'avait aucune compétence pour enquêter sur les circonstances des propositions et qu'une fois que l'employeur avait prouvé qu'il avait rempli les formalités nécessaires à l'exclusion des employés, la Commission était obligée d'accepter la proposition. La Commission a étudié la position de l'employeur et a conclu que l'employeur ne pouvait pas avoir le droit illimité de proposer que des employés soient exclus de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa e). Le cas échéant, l'employeur pourrait théoriquement nommer cinquante pour cent ou plus de ses employés agents des griefs et la Commission serait forcée de les exclure de l'unité de négociation. La Commission a décidé que lorsque l'employeur propose une augmentation sensible du nombre d'employés exclus de l'unité de négociation parce qu'ils s'occupent des griefs à un palier de la procédure, il doit établir à la satisfaction de la Commission que les exclusions additionnelles sont raisonnablement nécessaires pour que la procédure de règlement des griefs reste viable.

G-5 La Commission a ensuite étudié les circonstances de la proposition. Elle a déterminé qu'il s'agissait de la première affaire dont elle était saisie où l'employeur proposait l'exclusion d'un groupe important d'employés de la même direction. La Commission a également noté que le nombre d'employés compris dans le groupe de l'administration des programmes et que le nombre de griefs présentés dans la direction étaient à la baisse depuis quelques années. Enfin, la Commission a jugé qu'aucune preuve n'avait été présentée qui montrait que les employés s'étaient plaints de la procédure de règlement des griefs ou qu'elle ne répondait pas aux besoins des employés. La Commission a conclu d'après les faits dont elle avait été saisie que l'employeur n'avait pas établi à sa satisfaction que les propositions étaient nécessaires pour que la procédure de règlement des griefs reste viable. Par conséquent, la Commission n'a pas accepté les exclusions proposées. Une demande présentée par l'employeur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour faire réviser et infirmer la décision de la Commission était en instance à la fin de l'année: *L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* — (surintendant des douanes), (1983) 3 Décisions de la C.R.T.F.P. 32, (dossier de la Commission n° 174-2-361).

G-6 L'employeur a proposé qu'un commis supérieur à la rémunération et aux avantages soit exclu de l'unité de négociation en vertu des alinéas d), f) ou g) de la définition qui figure à l'alinéa 2 de la Loi. L'employée en question fournissait des services liés à la rémunération et aux avantages aux employés compris dans divers groupes. Elle donnait également des conseils aux employés et aux gestionnaires concernant l'application à la rémunération et aux avantages de lois, de règlements, de conventions collectives et d'autres textes juridiques. Même si l'employée avait accès aux dossiers personnels d'autres employés et s'occupait de questions considérées comme confidentielles, la

Commission a jugé qu'elle n'était pas préposée à la gestion ni à des fonctions confidentielles. Elle ne remplissait pas les fonctions d'un administrateur du personnel, mais administrait plutôt des services à l'appui du programme du personnel. Elle ne pouvait donc pas être exclue en vertu de l'alinéa d). La Commission a conclu qu'elle n'occupait pas un poste de confiance auprès du chef des Relations de travail et qu'elle ne pouvait donc pas être exclue en vertu de l'alinéa f) parce qu'elle occupait un poste de confiance auprès d'une personne décrite aux alinéas b), c), d) ou e). L'employée n'était pas tenue dans le cadre de ses fonctions de faire des recommandations concernant les politiques ou les programmes ni de faire valoir les intérêts de l'employeur en ce qui concerne des questions rattachées aux relations entre les parties à la négociation collective. La Commission a conclu qu'elle ne pouvait pas être exclue de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa g) en raison de ses fonctions et de ses responsabilités envers l'employeur: *L'Alliance de la Fonction publique et le Conseil du Trésor* — (Montgomery) (dossier de la Commission n° 175-2-410).

H

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

H-1 L'alinéa 91(1)b) de la Loi confère à l'arbitre le pouvoir de rendre une décision au sujet de tout grief ayant trait à «une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». Cette compétence de l'arbitre est souvent contestée à l'arbitrage d'un grief qui ne semble pas lié à une mesure disciplinaire, particulièrement lorsque l'employé a perdu son emploi pour des motifs qui ne sont apparemment pas d'ordre disciplinaire, mais allègue avoir en fait été victime d'une mesure disciplinaire. Dans l'affaire *McNabb* (dossier de la Commission nº 166-2-14343), un stagiaire qui avait été pris en train de dormir pendant les heures de travail avait donné sa démission sur les conseils de son supérieur. Ce dernier lui avait en effet affirmé qu'autrement, il serait renvoyé en cours de stage, et que cette tache sur son dossier nuirait plus à ses perspectives d'emploi que ne le ferait une démission. Par la suite, l'employé a présenté un grief dans lequel il alléguait qu'il avait été forcé de démissionner et qu'en réalité, il avait été congédié pour des motifs disciplinaires.

H-2 Concluant qu'il n'était pas compétent en l'occurrence, l'arbitre a déclaré que pour qu'un tel grief puisse être renvoyé à l'arbitrage, il fallait d'abord remplir deux conditions. Premièrement, il fallait que l'employé s'estimant lésé établisse que l'employeur avait obtenu sa démission ou avait refusé de lui permettre de la retirer pour des raisons d'ordre disciplinaire. Deuxièmement, l'employé s'estimant lésé devait prouver que sa démission était dans une large mesure involontaire; par exemple, qu'elle avait été obtenue sous la contrainte, ou qu'elle avait été remise sur un coup de tête, à un moment où l'employé était dans un état de surexcitation, ou se trouvait incapable de prendre une décision rationnelle qui servirait ses intérêts. Bien que l'arbitre ait conclu qu'il y avait effectivement un élément disciplinaire dans les rapports entre l'employé s'estimant lésé et ses supérieurs à l'époque pertinente, il a toutefois déclaré que la preuve venait en fait confirmer l'allégation de l'employeur selon laquelle l'employé s'estimant lésé lui avait remis sa démission de son plein gré. Le superviseur de l'employé en cause lui avait donné le choix entre deux solutions raisonnables et, en décidant de remettre sa démission, l'employé s'était montré prudent et avisé.

H-3 Il est maintenant bien établi qu'un arbitre n'a pas la compétence voulue pour entendre un grief concernant la cessation d'emploi d'un employé lorsque cet employé a été renvoyé en cours de stage en bonne et due forme, c'est-à-dire lorsqu'on ne peut prouver qu'il a été renvoyé pour des motifs d'ordre disciplinaire. Il n'y a eu, par le passé, que de très rares cas où des employés ont réussi à établir que l'employeur avait pris sans motif valable, de mauvaise foi, ou pour dissimuler une mesure disciplinaire, la décision de mettre fin à leur emploi en cours de stage. Dans l'affaire *Drisdelle* (dossier de la Commission n° 166-2-10876), la durée du stage de l'employé avait été prolongée. Ce dernier a allégué que, comme l'employeur était au courant de certains faits qui s'étaient produits pendant la première partie du stage au moment où il avait prolongé celui-ci et qu'à vrai dire, c'était à cause de ces faits qu'il en avait exigé la prolongation, il ne pouvait invoquer ces faits une deuxième fois pour mettre fin à l'emploi de l'employé s'estimant lésé. Ces faits écartés, l'employé n'aurait pu être renvoyé que pour une seule raison, à savoir un acte d'insubordination qu'il avait commis volontairement après que son stage eut été prolongé, ce qui ne pouvait que signifier, d'après l'employé, qu'il avait été renvoyé pour un motif d'ordre disciplinaire.

H-4 L'arbitre a rejeté l'argument que l'employé s'estimant lésé avait présenté au sujet de la distinction à faire entre les deux parties de son stage, déclarant que si cet argument était acceptable, il deviendrait inutile de prolonger les stages puisque la conduite ou le rendement de l'employé ne pourraient pas être comparés avant et après la prolongation. Concluant qu'il n'avait pas compétence pour entendre le grief, l'arbitre a indiqué que dans de tels cas, il devait juger séparément l'acte de l'employé s'estimant lésé et la réaction de l'employeur. Il ne pouvait conclure d'emblée que toute mesure prise par l'employeur à l'égard d'un employé qui viole ses règles ou ses directives sont nécessairement disciplinaires. Cette conclusion supposerait que toute mesure prise par l'employeur à l'égard d'un employé qui a un comportement inacceptable devrait être qualifiée de disciplinaire.

H-5 Dans l'affaire *Anderson* (dossier de la Commission n° 166-2-14373), la compétence de l'arbitre a également été contestée lorsque l'employeur a déclaré qu'après une longue absence, l'employée s'estimant lésée avait abandonné son poste aux termes de l'article 27 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. L'employée en cause a allégué pour sa part que cette mesure était en réalité un congédiement disciplinaire. La preuve a permis d'établir qu'au cours de la période pertinente, l'employée en cause, qui se faisait alors soigner par un psychiatre, avait été assez déprimée et s'en était trouvée incapable de travailler. De plus, avant que l'abandon de poste ne soit déclaré, les supérieurs de l'employée s'estimant lésée avaient menacé à plusieurs reprises de prendre des mesures disciplinaires contre elle si elle ne retournait pas immédiatement au travail. Se fondant sur ces faits,

l'arbitre a conclu qu'il était habilité à examiner le bien-fondé du grief puisque la déclaration d'abandon de poste constituait clairement une mesure disciplinaire déguisée.

H-6 Dans l'affaire *Massip* (dossier de la Commission n° 166-2-14313), l'employée s'estimant lésée était agent du service extérieur et avait été affectée à un poste à l'étranger. En raison d'une prétendue faute de conduite, elle avait dû rentrer à Ottawa avant la date d'expiration de son affectation, ce qui lui avait fait perdre l'indemnité de service extérieur qui est versée aux agents qui sont en mission à l'étranger. L'employée s'estimant lésée a allégué que la perte de son indemnité constituait une mesure disciplinaire ayant entraîné une perte pécuniaire et que, par conséquent, l'arbitre avait la compétence nécessaire en vertu de l'alinéa 91(1)b) de la Loi pour examiner le bien-fondé de son grief. Se déclarant incompétent en l'occurrence, l'arbitre a conclu que le retrait de l'indemnité de service extérieur à l'employée s'estimant lésée au moment de son rappel à Ottawa ne constituait pas une «peine pécuniaire» au sens que donne à cette expression l'alinéa 91(1)b) de la Loi. En effet, a-t-il déclaré, il est prévu dans les conditions de travail de l'employée s'estimant lésée que ladite indemnité cesse d'être versée à l'expiration de la période de service à l'extérieur. Ainsi, l'employée s'estimant lésée a perdu sa prime par suite de l'application des Directives sur le service extérieur et non par suite d'une mesure distincte que l'employeur aurait pu avoir ouvertement prise contre elle et qui constituerait une partie essentielle de son rappel disciplinaire à Ottawa. Une demande que l'employée s'estimant lésée a présentée à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour qu'elle examine et infirme cette décision était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-183-84).

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

H-7 Une question de procédure s'est posée dans l'affaire *Varzeliotis* (dossiers de la Commission nos 166-2-9721 à 9723, 10273 et 10879). L'employé s'estimant lésé avait, en l'espèce, fait l'objet d'une série de suspensions de deux, trois, dix et vingt-cinq jours respectivement pour avoir refusé à maintes reprises de se conformer aux instructions de ses supérieurs et pour avoir affiché une attitude insolente, défiante et irrespectueuse à leur égard. Finalement, il avait été congédié à la suite d'un dernier acte d'insubordination. Après que l'employeur eut présenté sa preuve, l'employé s'estimant lésé, qui avait décidé de se représenter lui-même, avait demandé un ajournement afin de pouvoir se trouver un avocat. L'arbitre a refusé une telle demande, indiquant que ce dernier avait eu amplement le temps de se préparer et de présenter sa thèse et de décider s'il se ferait représenter ou non par un avocat ou par une autre personne. Par la suite, l'employé en cause avait engagé un avocat, lequel avait également demandé un ajournement pour lui permettre de recevoir des instructions suffisantes de son client et de préparer sa thèse.

Une fois encore, l'arbitre a refusé l'ajournement demandé déclarant qu'un autre retard dans le règlement final des griefs pourrait fort bien être préjudiciable à l'employeur, et il a répété que l'employé s'estimant lésé avait amplement eu le temps de décider s'il désirait se faire représenter ou non, et par qui.

H-8 Après que l'employé s'estimant lésé eut terminé le contre-interrogatoire des témoins de l'employeur, son avocat a demandé un ajournement pour lui permettre d'obtenir un examen psychiatrique afin de déterminer si, au moment où il avait commis les diverses fautes de conduite, il souffrait de maladie mentale. Pour décider de rejeter cette demande, l'arbitre a tenu compte de facteurs tels que le temps qui avait déjà été consacré à l'affaire, le fait que la question d'une preuve psychiatrique n'avait été soulevée qu'à la dernière minute, l'absence de tout fait tangible montrant que la preuve psychiatrique pertinente pourrait effectivement être obtenue, et le fait que, même en supposant que cette preuve puisse être obtenue, il faudrait au bas mot plusieurs semaines, voire des mois, avant qu'elle puisse lui être présentée. Après avoir pris connaissance de cette décision, l'employé s'estimant lésé et son avocat se sont retirés de l'affaire. Se fondant sur la décision rendue par la Cour divisionnaire de l'Ontario dans l'affaire *Windsor Airline Limousine Services Ltd. and Ontario Taxi Association* (1980) 117 D.L.R. (3d) 400, l'arbitre a continué l'audition en l'absence de l'employé s'estimant lésé et de son avocat, et il a en fin de compte rejeté tous les griefs. Une demande que l'employé en cause a présentée à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour qu'elle examine et infirme cette décision a été rejetée après la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-1482-83).

H-9 La doctrine de la chose jugée peut être invoquée pour empêcher que de nouvelles procédures soient entamées lorsque trois conditions essentielles sont remplies: l'affaire conclue et la nouvelle affaire envisagée mettent en cause les mêmes parties, la question en litige est identique et le même redressement est demandé dans les deux cas. Dans l'affaire *Richer et al* (dossiers de la Commission n^os^ 166-2-10880 à 10883), l'employeur avait allégué la doctrine de la chose jugée pour empêcher l'arbitre d'entendre des griefs personnels ayant trait à la question des horaires variables. L'employeur avait cité une décision rendue antérieurement par la Commission au sujet d'une plainte présentée par l'agent négociateur des employés s'estimant lésés et portant sur la même politique des horaires variables. Pour juger si les deux affaires mettaient en cause les mêmes parties, l'arbitre a été appelé à déterminer si un grief personnel ayant trait à l'interprétation d'une convention collective, mais dont le renvoi à l'arbitrage nécessite l'approbation de l'agent négociateur, appartient essentiellement à ce dernier. De ce fait, l'agent négociateur deviendrait une partie au grief comme il l'avait été dans la plainte précédente concernant la même question.

H-10 Se reportant aux définitions des expressions «grief» et «employé» qui figurent dans la Loi, l'arbitre a conclu que seul un employé de la Fonction publique pouvait présenter un grief ou le renvoyer à l'arbitrage, ce qui excluait l'agent négociateur. Il était donc clair pour l'arbitre que seuls les employés pouvaient formuler un grief, le présenter ou le renvoyer à l'arbitrage, étant donné qu'en ne permettant pas à l'agent négociateur de présenter des griefs ou de les renvoyer à l'arbitrage, la Loi ne l'habilitait qu'à approuver les griefs ou à représenter les employés. Ce rôle semble être attribué à l'agent négociateur parce que la convention collective étant en réalité son entente, il voudra évidemment dans une certaine mesure, avoir droit de regard sur les interprétations qui y sont données et garantir leur uniformité. L'arbitre a par ailleurs noté que la Loi prévoit une procédure particulière que l'agent négociateur peut engager lorsque la question en litige ne peut faire l'objet d'un grief individuel. D'après la Loi, il est donc clair que seuls les employés peuvent présenter un grief et que, même si l'agent négociateur a en fait droit de regard sur le contenu de ceux-ci, il ne peut les présenter lui-même pas plus qu'il ne peut les renvoyer à l'arbitrage. Par conséquent, la chose jugée ne pouvait pas être invoquée dans cette affaire.

H-11 L'employé s'estimant lésé avait reçu une série de suspensions de courte durée pour avoir commis quatre fautes mineures de conduite. Il avait été fait droit complètement à deux de ses griefs et partiellement à deux autres. Au moment d'imposer ces sanctions, l'employeur n'avait pas tenu compte du dossier de l'employé, mais il avait néanmoins tenté de le produire à l'audition afin de justifier les mesures disciplinaires imposées. L'arbitre a déclaré que le dossier de l'employé n'était pas recevable étant donné que l'employeur n'en avait aucunement tenu compte pour décider des sanctions à imposer. L'arbitre a jugé qu'en essayant ainsi de produire le dossier en question à titre de preuve, l'employeur tentait de modifier les motifs des mesures disciplinaires; voir *Peeke* (dossier de la Commission n° 166-2-13996).

MESURES DISCIPLINAIRES

H-12 Le principe d'irrecevabilité, selon lequel l'action ou l'inaction d'une partie peut subséquemment être invoquée pour l'empêcher d'agir différemment, peut s'appliquer dans une myriade de circonstances. Dans les affaires concernant une mesure disciplinaire, la notion du pardon est, par essence, une autre application de cette doctrine. Bien que le pardon puisse prendre diverses formes, on peut déduire qu'il a été donné lorsque l'employeur tarde à prendre des mesures disciplinaires. Dans l'affaire *Chouinard* (dossier de la Commission n° 166-2-14290), l'employé s'estimant lésé avait été suspendu pendant 35 jours ouvrables au total pour avoir quitté son poste de travail sans permission et pour s'être absenté à plusieurs reprises sans autorisation.

Or, un mois après avoir commis sa faute de conduite, il a été informé que des mesures disciplinaires seraient prises contre lui et qu'on lui ferait connaître aussitôt que possible la gravité de la sanction qui lui serait imposée. De fait, ce n'est toutefois que neuf mois après l'incident que des mesures disciplinaires lui avaient été imposées. L'arbitre en a conclu qu'il s'agissait là d'un délai tout à fait indu, déraisonnable et injustifié qui pourrait porter préjudice à l'employé, puisque celui-ci pourrait être fondé à croire qu'il avait été pardonné. L'arbitre a également reconnu qu'il était possible que la durée inhabituelle du délai en elle-même eût empêché un témoin de se rappeler certains faits. En particulier, il a été frappé par le fait que l'employeur n'avait aucunement tenté de justifier le délai de plus de neuf mois qui s'était écoulé entre les dates des présumées infractions et celle où les mesures disciplinaires avaient été imposées. Il était inconcevable selon lui qu'un employeur puisse imposer des sanctions selon sa fantaisie et sous l'inspiration du moment, sans penser à l'injustice qui pourrait en résulter. L'arbitre a déclaré que le pouvoir en matière de discipline doit être exercé avec une diligence raisonnable.

H-13 Cependant, l'arbitre ne conclura pas automatiquement qu'en n'agissant pas avec diligence, l'employeur a pardonné la faute de conduite de l'employé, mais il réduira la peine imposée parce que l'employeur n'a pas respecté ses propres règles. Dans ***Blouin*** (dossier de la Commission n° 166-2-12632), un employé civil qui travaillait dans une base militaire a été trouvé en état d'ébriété pendant ses heures de travail parce qu'il avait mélangé de petites quantités d'alcool avec un médicament contre le rhume. Il avait négligé de s'enquérir des effets secondaires du médicament en question. L'employeur, toutefois, contrevenant à ses propres règles, avait pris vingt-six jours pour informer l'employé que des mesures disciplinaires seraient prises contre lui et, de fait, il lui avait imposé une suspension de deux jours, plus de cinq mois après que ce dernier eut commis l'infraction qui lui était reprochée. L'arbitre a jugé que le délai constituait en lui-même une forme de punition, ce qui, selon lui, justifiait une atténuation de la sanction imposée en l'occurrence.

H-14 On peut considérer qu'un employeur qui tarde à imposer des mesures disciplinaires à un employé a pardonné sa faute de conduite, mais ce n'est pas toujours le cas. Dans ***Dashney*** (dossier de la Commission n° 166-2-14177), l'employé s'estimant lésé avait été accusé d'avoir fraudé le ministère de la Santé et du Bien-être social parce qu'il avait encaissé, souvent en uniforme, les chèques de pension de vieillesse de sa mère pendant cinq ans après son décès. Même s'il connaissait les détails de la fraude et savait qu'une enquête était en cours, l'employeur avait attendu un an avant de congédier l'employé. La politique du Ministère disposait que dans un premier temps, il fallait confier des fonctions moins délicates à un employé soupçonné d'une faute grave. Ceci fut fait, mais après deux mois, l'employé avait été réintégré dans

son poste original d'inspecteur des douanes, et ses superviseurs avaient reçu l'ordre de le soumettre à une surveillance spéciale. L'arbitre a rejeté le grief, affirmant qu'il n'était pas tout à fait sûr que l'employeur avait été sage de réintégrer l'employé dans son poste original, même en le soumettant à une surveillance spéciale. Il ne pouvait pas croire toutefois que le fait que l'employeur avait attendu la fin des procédures au criminel pour congédier l'employé signifiait qu'il avait l'intention de lui pardonner tout bonnement.

H-15 Une question liée à la santé et à la sécurité a été soulevée dans *Simpson* (dossier de la Commission nº 166-2-13825). L'employé s'estimant lésé travaillait comme plombier dans un parc national. Il avait été chargé de rétablir l'eau courante dans une maison devant loger des employés supplémentaires. Il avait refusé de s'exécuter, alléguant que son refus était justifié parce que l'immeuble était isolé avec de la mousse d'urée-formaldéhyde qui constituerait un «danger imminent» pour les futurs habitants de la maison. L'employeur avait suspendu l'employé s'estimant lésé pendant trois jours pour insubordination. L'arbitre a conclu que l'employé s'estimant lésé n'avait aucune raison valable de croire qu'un danger imminent existait, pour lui-même ou pour les autres. Aucune preuve tangible ne montrait que les émanations de formaldéhyde dans la maison avaient nui à la santé de qui que ce soit. En tout état de cause, pour justifier son refus d'obéir aux ordres de son superviseur, l'employé s'estimant lésé aurait dû prouver que lui-même ou un autre employé auraient été dans une situation de danger imminent pendant qu'il faisait son travail ou par suite de celui-ci. L'employé s'estimant lésé a admis d'emblée que sa présence dans la maison ne pouvait lui faire de tort. En plus, il n'a présenté aucune preuve montrant que le travail qu'il avait été chargé de faire aurait été directement ou indirectement préjudiciable à un autre employé. Toutefois, étant donné toutes les circonstances et compte tenu du dossier disciplinaire précédemment vierge de l'employé, l'arbitre a conclu que la sanction infligée par l'employeur était excessive et il l'a commuée en une suspension d'une journée.

H-16 En cas de danger imminent, les employés peuvent abandonner le travail et faire ainsi une entorse à la règle selon laquelle ils doivent suivre les ordres reçus, quitte à porter plainte plus tard. Cependant, pour prendre une mesure aussi extraordinaire, l'employé doit croire honnêtement, sur la foi de données objectives, que la tâche qu'il doit remplir est dangereuse. Dans *Duval et autres*, (dossier de la Commission nº 166-2-13763), l'employeur avait demandé aux employés de se présenter au travail plus tard que d'habitude parce que le lieu de travail avait été innondé pendant la nuit. À leur arrivée, les employés avaient constaté qu'il restait de l'eau sur le plancher et ils avaient décidé d'abandonner le travail. Ceci, même si l'employeur leur avait demandé de rester sur les lieux et même si les procédures applicables les autorisaient à refuser de faire un travail ou de travailler dans des

conditions qui, à leur avis, pouvaient constituer un danger, jusqu'à ce que la situation soit corrigée. Il faut noter que les procédures ne permettaient pas aux employés de quitter les lieux de travail, mais seulement de refuser de faire un travail considéré comme dangereux. L'arbitre a jugé qu'une mesure aussi extraordinaire que l'évacuation «en masse» du lieu de travail, sans attendre que la situation dangereuse soit corrigée, constituait un débrayage illégal, plus motivé par l'espoir qu'avaient les employés de faire le lendemain des heures supplémentaires qui leur vaudraient un supplément de rémunération que par leur croyance sincère à l'existence d'un danger.

H-17 Un fonctionnaire, personne au service de la Couronne, doit faire preuve de tact, de discrétion et de courtoisie dans ses relations avec le public, et plus précisément avec les contribuables dont les impôts servent à payer son salaire et à financer les programmes qu'il met en oeuvre. Ceci ne signifie pas toutefois que l'employé doit encaisser tous genres d'injures, de menaces ou d'insultes au nom du «service au public». Dans *André* (dossier de la Commission n° 166-2-12239), un membre du public était entré en communication avec un technicien de présentation à la météorologie en composant un numéro de téléphone qui n'était pas censé servir à transmettre les renseignements qu'il demandait. Comme il en avait reçu l'ordre, l'employé s'estimant lésé avait refusé de lui donner les renseignements sans toutefois se conformer strictement aux directives qu'il avait reçues concernant les mesures à prendre pour éviter les démêlés avec le public. L'employé s'estimant lésé avait alors été injurié, insulté et menacé par son client qui s'était comporté d'une façon odieuse à son égard. Par la suite, ce dernier s'était plaint à un journal et à un député, traduisant une expression par laquelle l'employé s'estimant lésé avait mis fin à leur discussion et qui était usuelle en français par une expression beaucoup plus vulgaire en anglais.

H-18 L'arbitre a fait droit au grief en partie, tenant compte du fait que l'employé s'estimant lésé avait un dossier professionnel vierge jusqu'au moment de l'incident, qu'il avait de sa propre initiative informé son superviseur de l'incident, et qu'il avait présenté des excuses au client. L'arbitre a affirmé qu'il était d'accord sur le principe fondamental du service au public. Il croyait que l'approche de l'employé est essentielle et que le tact et la discrétion étaient critiques dans l'affaire à l'étude. En l'espèce, l'employé s'estimant lésé avait mal réagi et il avait fait une observation qui, sans être foncièrement très grave, était hors de mise dans une conversation avec le client, surtout puisqu'il avait reçu des directives sur la façon de se comporter dans une telle situation. L'arbitre a ajouté, toutefois, qu'il considérait comme beaucoup plus sérieuse la façon, qu'il était tenté de qualifier de malicieuse, dont les paroles de l'employé s'estimant lésé avaient été exagérées et interprétées, chose dont l'employé s'estimant lésé n'aurait pas dû avoir à souffrir, directement ni indirectement. L'arbitre a jugé que les excuses présentées par l'employé s'estimant lésé étaient suffisantes pour la raison que servir

le public ne doit pas obliger le fonctionnaire à ramper devant le contribuable.

H-19 Lorsqu'un employé qui est accusé de ne pas avoir été suffisamment vigilant dans l'exercice de ses fonctions occupe un poste où le manque de vigilance peut avoir de graves conséquences pour ses collègues ou le grand public, il ne peut pas invoquer pour sa justification le fait qu'aucun ordre n'existe sur une situation particulière. Dans *Collin* (dossier de la Commission nº 166-2-13137), un agent de correction de service à une tour de guet avait été trouvé coupable d'avoir été négligent dans l'exercice de ses fonctions et d'avoir facilité par sa négligence l'évasion de deux détenus. Pendant qu'il était seul à la tour de guet où il était de service, l'employé aurait pu communiquer avec les autres agents, y compris avec les agents aux autres tours, par trois moyens différents. L'évasion avait eu lieu au moment où l'employé s'estimant lésé avait dû relâcher sa surveillance pendant qu'il se servait des toilettes dont chaque tour est équipée. Il avait toutefois négligé d'informer les agents aux autres tours de sa non-disponibilité passagère et il n'avait pas répondu immédiatement aux appels urgents de ces agents qui avaient assisté à l'évasion qui s'était produite aux abords de la tour. Même si un ordre permanent général exige que les agents aux tours de guet redoublent de vigilance quand les détenus sont dans la cour du pénitencier, il n'existait aucun ordre permanent concernant spécifiquement les cas où un agent doit relâcher sa surveillance pour satisfaire un besoin naturel. L'arbitre pensait comme l'employeur que l'employé s'estimant lésé n'avait pas pris toutes les mesures nécessaires pour que les agents aux autres tours surveillent les lieux dont il avait la charge pendant qu'il était absent de son poste de travail. Même s'il a reconnu que l'employé s'estimant lésé ne pouvait être accusé d'avoir désobéi à un ordre direct, l'arbitre a affirmé qu'il ne pouvait invoquer le manque d'un ordre permanent précis pour justifier son erreur de jugement. Toutefois, l'arbitre a réduit la durée de la suspension imposée à cause du dossier presque vierge de l'employé.

H-20 Dans *Holliday* (dossier de la Commission nº 166-2-14297), l'employé s'estimant lésé, opérateur radio, avait été congédié parce qu'il avait donné des renseignements confidentiels d'ordre médical qui figuraient dans le dossier personnel de son supérieur, à une tierce personne qui avait subséquemment publié certains de ces renseignements dans un journal. L'arbitre a jugé que le motif principal de l'employé s'estimant lésé était la sécurité aérienne. La preuve montrait que le superviseur de l'employeur avait de légères difficultés à entendre d'une oreille et qu'il distinguait mal les couleurs. Son dernier rapport médical indiquait toutefois qu'il était apte à continuer de remplir les fonctions de son poste, dans une certaine limite. L'arbitre a conclu que l'employé s'estimant lésé était coupable d'une faute de conduite qui méritait une sanction sévère. Toutefois, l'employé s'estimant lésé avait de nombreuses années de service et, exception faite

d'un incident mineur qui n'avait rien à voir avec son emploi, un dossier vierge. Quand il avait été confronté par ses supérieurs qui enquêtaient sur l'incident qui nous occupe, il avait avoué sa faute de conduite et il avait présenté des excuses. La faute de conduite était un incident isolé que l'employé ne répéterait probablement pas. Enfin, l'employé était maintenant convaincu que son superviseur était physiquement apte à remplir les fonctions de son poste. Étant donné ces circonstances atténuantes, l'arbitre a commué le congédiement en une longue suspension.

H-21 Dans *Flewwelling* (dossier de la Commission nº 166-2-14236), l'employé s'estimant lésé était agent de surveillance internationale chargé d'appliquer les règlements sur les pêches. Il avait été reconnu coupable à deux chefs de possession de stupéfiants en vue d'en faire le trafic. Lorsque l'employé avait été déclaré coupable, l'employeur l'avait congédié de la fonction publique. Ce jugement avait été subséquemment cassé et la tenue d'un nouveau procès, ordonnée. L'employé s'estimant lésé avait allégué que l'employeur devait le réintégrer dans son poste puisqu'il n'avait pas été reconnu coupable au pénal. L'arbitre a rejeté cet argument vu que le fardeau de la preuve devant un tribunal civil, qui est chargé des procédures d'arbitrage, est moins lourd que devant un tribunal pénal. D'après la preuve, l'arbitre a conclu que l'employé s'estimant lésé avait sciemment eu en sa possession une grande quantité d'un stupéfiant et que la possession de ce stupéfiant était incompatible avec ses fonctions comme agent de surveillance internationale. De plus, la conduite de l'employé avait terni la réputation générale de l'employeur et avait mis sérieusement en doute sa propre probité et sa propre réputation. Pour toutes ces raisons, l'arbitre a rejeté le grief. Une demande présentée par l'employé s'estimant lésé à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour qu'elle examine et infirme cette décision était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour nº A-510-84).

H-22 L'employé s'estimant lésé avait été suspendu jusqu'à l'issue d'une enquête policière visant à déterminer s'il avait aidé une tierce partie à obtenir un prêt grâce à une garantie ministérielle frauduleuse. L'arbitre a fait droit au grief, concluant que la preuve ne montrait pas que l'employeur était fondé à suspendre l'employé s'estimant lésé en attendant qu'une décision finale soit prise concernant les mesures disciplinaires, s'il y en avait, qui lui seraient infligées. Il n'existait aucune circonstance exceptionnelle qui permettait de faire une entorse à la pratique normale consistant à maintenir un employé en fonctions jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise. L'arbitre n'était pas convaincu que le risque que prendrait l'employeur en gardant l'employé à son service équivaudrait au préjudice qui serait causé à l'employé si la suspension pour une période indéterminée était maintenue, et si l'employé était ultérieurement reconnu non coupable de l'acte frauduleux: *Ogilvie* (dossier de la Commission nº 166-2-14268).

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

H-23 Par suite de négociations entre l'employeur et les divers agents négociateurs faisant partie du Conseil national mixte, la Directive concernant les voyages a été incorporée dans un certain nombre de conventions collectives. Il a été question de l'interprétation de cette directive dans *Booton* (dossier de la Commission n° 166-2-13844). L'employé s'estimant lésé avait été affecté pour une période indéterminée à Trinidad où il devait aider à rénover les pistes de l'aéroport. Comme l'employeur ne voulait pas signer un bail à long terme ni payer le tarif pour que l'employé puisse demeurer à une distance raisonnable de l'aéroport, l'employé avait été obligé d'habiter très loin de son lieu de travail. Par conséquent, il mettait chaque jour deux heures et demie à faire la navette entre son lieu de résidence et l'aéroport, par des routes cahoteuses. Son superviseur avait reconnu qu'un trajet d'une telle durée était excessif et il avait accepté de verser à l'employé s'estimant lésé la rémunération d'une heure et demie de travail au taux des heures supplémentaires pour compenser le temps passé à voyager. Toutefois, le personnel à l'administration centrale avait déclaré qu'il n'avait pas le pouvoir de rémunérer ce temps au taux des heures supplémentaires. L'employeur était tenu en vertu de la Directive concernant les voyages de fournir à l'employé un logement «convenable». L'arbitre a conclu qu'un logement situé à une telle distance du lieu de travail n'était pas convenable. Pour réparer cette violation de la convention collective, il a ordonné à l'employeur de verser à l'employé s'estimant lésé la rémunération d'une heure et demie de travail au taux des heures supplémentaires pour chaque journée de travail effectuée à l'aéroport. Une demande présentée par l'employeur à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour qu'elle examine et infirme cette décision était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-298-84).

H-24 Même si l'employé peut prendre des mesures qui permettront à l'employeur de réaliser de petites économies, sa première obligation est de respecter rigoureusement la disposition de la convention collective applicable. Dans *Lecault* (dossier de la Commission n° 166-2-13068), l'employé s'estimant lésé, qui travaillait à l'aéroport international de Mirabel, avait accepté de rentrer travailler un jour de repos. Aux termes de la convention collective applicable, une indemnité de transport quotidien était versée aux employés de l'aéroport qui se servaient des transports publics normaux pour faire la navette entre leur domicile et leur lieu de travail. Dans l'affaire qui nous occupe, l'employé s'estimant lésé aurait mis entre une heure et demie et deux heures à se rendre au travail s'il avait utilisé le service d'autobus normal ce jour-là. Pour des raisons de commodité, il a choisi de prendre sa voiture. Il a demandé le remboursement de ses frais de transport en vertu d'une clause de la convention collective qui disposait que, lorsque l'employé

est obligé d'utiliser des services de transports autres que les services de transports publics normaux, ses frais lui sont remboursés s'ils sont raisonnables. Il en a coûté $5,12 à l'employé pour prendre sa voiture, alors qu'en vertu des dispositions de la convention collective sur l'indemnité de transport quotidien, il avait droit à $7,50. L'employeur a rejeté la demande de remboursement présentée par l'employé s'estimant lésé.

H-25 Reconnaissant que les dispositions de la convention collective devaient être appliquées à la lettre, l'arbitre a maintenu la décision de l'employeur, quoique à contrecœur. Il a rejeté le grief parce que, comme il l'a fait remarquer, l'employé n'avait pas été «tenu» de prendre sa voiture, mais il l'avait fait de sa propre initiative. L'employeur était donc tenu de respecter la convention. L'arbitre a également noté que le terme utilisé dans la convention collective est «services publics de transport normaux» et qu'aucune mention n'y est faite de la fréquence, de la qualité ni de la fiabilité de ces services. Les services de transports publics ne cessent pas d'être normaux simplement parce qu'il faut deux fois plus de temps pour voyager en autobus qu'en voiture. L'arbitre a non seulement rejeté la demande d'indemnité de transport quotidien présentée par l'employé s'estimant lésé, mais il a reconnu que, puisque l'employé n'avait pas utilisé les services de transports publics pour se rendre à son lieu de travail, il n'avait pas droit à l'indemnité de transport quotidien. L'arbitre a affirmé qu'il était lié par le libellé de la convention collective mais qu'il lui semblait que logiquement, l'employeur aurait dû payer la somme demandée par l'employé s'estimant lésé puisqu'elle était inférieure au montant de l'indemnité de transport quotidien à laquelle l'employé aurait normalement eu droit. L'arbitre estimait que tirer toute autre conclusion reviendrait à affirmer que pour aider financièrement les employés à se rendre au travail, l'employeur pouvait théoriquement verser une indemnité à ceux qui avaient pris le moyen de transport le moins pratique et le moins économique.

H-26 Dans *Richer et al* (dossiers de la Commission nos 166-2-10880 à 10883), les diverses conventions collectives disposent, à la clause intitulée «durée du travail», que les employés ont le droit, sous réserve des nécessités du service déterminées de temps à autre par l'employeur, de choisir et de demander des horaires entre la première heure où une journée de travail normale peut commencer et la dernière heure où elle peut se terminer. L'employeur, d'autre part, avait appliqué une politique d'heures variables disposant que les employés ne pouvaient pas changer quotidiennement d'horaire et que le niveau des services fournis par le Ministère serait maintenu. Parce que l'expression «horaire mobile» n'était pas définie dans les conventions collectives pertinentes et que ces conventions faisaient de l'«horaire mobile» un droit individuel, les employés s'estimant lésés avaient allégué qu'ils avaient le droit de changer d'horaire tous les jours.

H-27 L'arbitre a jugé que les premiers mots de la clause sur le droit à l'horaire mobile, «sous réserve des nécessités du service tel que déterminé de temps à autre par l'employeur», privaient les employés du droit absolu et inconditionnel à l'horaire mobile. Il ne doutait pas que les clauses des conventions collectives pertinentes conféraient aux employés s'estimant lésés le droit de participer à un régime d'horaire mobile, mais il ne pouvait pas accepter qu'ils obligeaient l'employeur à examiner quotidiennement les horaires choisis par les employés afin de déterminer si les nécessités du service lui permettaient de les approuver. En un mot, les clauses en litige ne conféraient pas automatiquement aux employés le droit de choisir un horaire différent tous les jours. Toutefois, il ne s'ensuivait pas selon l'arbitre, que les employés ne pouvaient pas changer quotidiennement d'horaire avec l'approbation de l'employeur. Étant donné le libellé des clauses à l'étude, l'arbitre a conclu que la politique de l'employeur concernant les heures de travail variables n'était pas contraire aux dispositions des conventions collectives applicables. De plus, le refus que l'employeur avait opposé aux employés en raison des nécessités du service était raisonnable puisque l'employeur avait le droit de décider *a priori* que les horaires des employés ne pouvaient pas changer tous les jours et devaient s'appliquer pour une période minimale de trois mois.

H-28 Dans *Lambert* (dossier de la Commission n° 166-2-14146), une employée à temps partiel travaillait quatre jours par semaine, du lundi au jeudi, ce qui équivaut à 80 % de la semaine de travail normale. En vertu de sa convention collective, les employés à temps partiel avaient droit aux mêmes avantages que leurs collègues à temps plein, mais au prorata de leur durée hebdomadaire de travail. L'employée avait affirmé qu'elle avait droit à un congé payé pour un jour férié désigné payé (le Vendredi Saint) qui tombait un jour où elle ne travaillait pas et où elle ne serait jamais appelée à travailler aussi longtemps que son horaire s'étendrait du lundi au jeudi. L'arbitre a jugé que les 11 jours fériés désignés payés dans la convention collective faisaient partie des avantages accordés aux employés visés par cette convention. Les employés à temps partiel bénéficiaient des mêmes congés que leurs collègues à temps plein, au prorata de leur durée hebdomadaire de travail. Ainsi, l'arbitre a décidé que pour une année complète de travail, l'employée s'estimant lésée avait droit à 80 % des congés accordés aux employés à temps plein, soit à 8,8 des 11 jours fériés désignés payés dans la convention. Au moment de l'audition, l'arbitre ne connaissait pas le nombre de jours fériés désignés payés dont l'employée s'estimant lésée avait déjà bénéficié. Il a donc été obligé de lui accorder comme redressement la rémunération de 80 % des heures de travail qu'elle aurait été appelée à faire le jour qui nous occupe, s'il n'avait pas été férié, à la condition toutefois, qu'elle n'ait pas déjà bénéficié du nombre maximum de jours fériés désignés payés auxquels elle avait droit pour l'année en question. L'arbitre a ajouté que le cas échéant, elle n'aurait droit à aucune rémunération supplémentaire pour le Vendredi Saint.

Une demande présentée par l'employeur à la Cour d'appel fédérale en vertu de la Loi sur la Cour fédérale (dossier de la Cour n° A-1797-83) pour qu'elle infirme cette décision était en instance à la fin de l'année.

H-29 L'employé s'estimant lésé, contrôleur de la circulation aérienne, avait acheté des lunettes de soleil sur ordonnance parce qu'il estimait en avoir besoin pour protéger ses yeux lorsqu'il remplissait ses fonctions en plein soleil. L'employé avait demandé à l'employeur de lui rembourser le prix des lunettes en vertu d'une clause de la convention collective applicable où l'employeur s'engageait à continuer «de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité des employés et l'hygiène du travail». L'arbitre a rejeté le grief, expliquant que l'employeur n'exigeait pas que l'employé s'estimant lésé porte des lunettes de soleil au travail. Il a conclu que la clause de la convention collective citée par l'employé n'obligeait pas l'employeur à fournir du matériel spécial aux employés: *Minchin* (dossier de la Commission n° 166-2-13796).

H-30 Il était aussi question de la santé et de la sécurité des employés dans *Doody, Walsh and Slade* (dossiers de la Commission nos 166-2-13953 à 13955). Par suite d'une entente conclue par l'employeur et les divers agents négociateurs faisant partie du Conseil national mixte, la politique de sécurité professionnelle avait été incorporée dans diverses conventions collectives, y compris dans celle qui régissait les conditions de travail des employés s'estimant lésés. Citant cette politique, les employés s'estimant lésés, ainsi que d'autres employés, avaient abandonné le travail pour une journée parce qu'ils croyaient, avaient-ils allégué, que la présence de la mousse isolante d'urée-formaldéhyde au lieu de travail constituait un danger pour leur santé. Ils avaient demandé à être rémunérés pour la journée en question en vertu de cette politique.

H-31 L'arbitre a été incapable de conclure que les employés avaient des motifs raisonnables de croire que la présence de la mousse isolante d'urée-formaldéhyde à leur lieu de travail constituait un danger imminent pour leur santé. Aussitôt que les employés avaient informé l'employeur de leurs craintes et avant qu'ils abandonnent le travail, des tests avaient été effectués sur les lieux pour déterminer la concentration de formaldéhyde dans l'air ambiant. Tous les résultats avaient montré que les niveaux de formaldéhyde étaient acceptables sauf à un endroit, où l'on avait constaté que les niveaux étaient en deçà des limites acceptables une demi-heure plus tard. De plus, aucune preuve d'ordre médical n'a été présentée qui aurait permis d'établir que la présence de la mousse avait nui à la santé des employés s'estimant lésés. L'arbitre a conclu que les employés s'estimant lésés avaient décidé d'abandonner le travail, plus parce que la réaction de l'employeur les avait frustrés, que parce que la mousse constituait un danger réel ou potentiel. À preuve, les employés n'avaient abandonné le travail qu'une seule journée même

si la mousse existait au lieu de travail bien avant l'incident et était toujours présente après le retour au travail. Etant donné que l'abandon de leur travail ne tombait pas sous la disposition relative aux «dangers imminents» de la politique de sécurité professionnelle, les employés n'avaient pas droit d'être rémunérés pour la journée en question. Une demande présentée par les employés s'estimant lésés à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour qu'elle examine et infirme cette décision était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-1692-83).

H-32 Dans *Boyce* (dossier de la Commission n° 166-2-13918), une nouvelle convention collective avait été signée quelque temps après que l'employée s'estimant lésée se fut absentée pour prendre un congé de maternité. Cette convention collective contenait une nouvelle clause qui accordait aux employées qui bénéficiaient de congés de maternité non payés et qui étaient assujetties à un délai de carence de deux semaines, une indemnité correspondant au montant des prestations qu'elles auraient reçues pendant les deux semaines de la Commission d'assurance-chômage. De plus, la clause sur la durée de la nouvelle convention prévoyait que les «allocations et indemnités» seraient versées, avec effet rétroactif, à compter d'une date qui précédait celle où avait commencé le congé de maternité de l'employée s'estimant lésée. L'employée a maintenu que l'application rétroactive de la clause accordant une indemnité aux employées qui doivent attendre deux semaines avant de recevoir les prestations d'assurance-chômage, lui donnait droit à ladite indemnité. L'employeur a soutenu que puisque son congé de maternité avait commencé avant la date de signature de la nouvelle convention collective, l'employée était visée par l'ancienne convention qui n'accordait pas une telle indemnité. Jugeant que dans des affaires comme celle en l'espèce, le terme «rétroactivité» doit être interprété en son sens restreint, l'arbitre a affirmé qu'il devait s'en tenir à la définition du terme «indemnité» qui figurait dans la convention collective, où «indemnité» désignait la rétribution accordée aux employés qui remplissaient des fonctions spéciales ou supplémentaires. L'arbitre n'était pas convaincu que l'employée s'estimant lésée avait rempli des fonctions spéciales ou supplémentaires pendant son congé de maternité. Il a donc conclu que l'indemnité accordée aux employées qui devaient attendre deux semaines avant de commencer à recevoir les prestations de maternité de la Commission d'assurance-chômage n'était pas comprise dans la définition du terme «indemnité» donnée dans la convention collective. Comme cette indemnité ne pouvait donc pas être accordée rétroactivement, l'employée s'estimant lésée n'y avait pas droit.

H-33 Sous le titre général «*Congés payés pour obligations familiales*», une clause d'une convention collective accordait aux employés du sexe masculin une journée de congé pour les besoins directement rattachés à la naissance de leur enfant et prévoyait que les employés pourraient

bénéficier d'autres congés pour conduire à un rendez-vous un membre de leur famille qui était à leur charge et qui devait recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une rencontre avec les autorités scolaires, ainsi que d'un congé pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de leur famille. L'employé qui a pris sa journée de congé à l'occasion de la naissance de son enfant ne peut pas demander d'autres congés pour aider son épouse après sa sortie de l'hôpital, à moins de pouvoir prouver non seulement qu'il doit aider son épouse à son retour à la maison avec le nouveau-né, mais qu'elle a besoin de soins parce qu'elle est malade. Dans des circonstances normales, une femme qui a un accouchement sans complication ne peut pas être considérée comme malade. Dans *Aubin* (dossier de la Commission nº 166-2-13707), l'employé s'estimant lésé avait déjà bénéficié d'une journée de congé payé à la naissance de son enfant. L'employeur lui avait refusé un autre congé pour aider son épouse après sa sortie de l'hôpital même si l'employé avait présenté un document intitulé «maladie dans la famille» où le médecin de son épouse indiquait que sa patiente aurait besoin d'aide pour quelques jours après sa sortie de l'hôpital. L'arbitre a noté que cette demande de congé avait été présentée en vertu de la disposition de la convention qui traitait de la maladie dans la famille, même si l'épouse de l'employé avait eu un accouchement sans complication et même si la demande de congé était clairement et directement liée à la naissance de l'enfant de l'employé s'estimant lésé. Il a fait la distinction entre l'affaire en l'espèce, où l'accouchement avait manifestement été sans complication, et les affaires où la femme tombait malade ou avait besoin d'une intervention chirurgicale ou médicale après la naissance de son enfant. Dans la présente affaire, l'arbitre a conclu que, puisque la convention collective n'accordait clairement qu'une journée de congé pour les besoins rattachés à la naissance d'un enfant et qu'une femme qui accouchait sans complication ne pouvait pas être considérée comme malade après l'accouchement, l'employé s'estimant lésé ne pouvait pas, en vertu de la convention collective, demander des congés supplémentaires pour des raisons qui étaient effectivement liées de façon directe à la naissance de son enfant.

H-34 L'employé s'estimant lésé avait été obligé de rester à la maison pour s'occuper de ses deux jeunes enfants quand l'un d'eux avait contracté la varicelle. Il avait tenté d'obtenir temporairement l'aide de sa famille et de diverses sociétés d'assistance sociale afin de pouvoir aller travailler mais ses démarches avaient été infructueuses. À son retour au travail, il avait demandé deux journées de congé pour obligations familiales ainsi que trois journées de congé spécial en vertu de la clause générale de la convention collective portant sur les congés payés ou non payés pour d'autres motifs. L'employeur ne lui avait accordé qu'une journée de congé pour obligations familiales et il avait catégoriquement refusé sa demande de congés spéciaux. Les dispositions pertinentes de la convention collective concernant les congés pour

obligations familiales prévoient que l'employeur peut, à sa discrétion, accorder à l'employé jusqu'à deux jours consécutifs de congé payé pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille, et qu'«un tel congé n'est pas refusé sans motif raisonnable». L'arbitre a conclu que l'employeur avait refusé déraisonnablement à l'employé un deuxième jour de congé pour obligations familiales puisque ce n'est qu'à la réunion qui a eu lieu au premier palier de la procédure de règlement des griefs que l'employeur a réellement examiné le bien-fondé de la demande de l'employé. En outre, la demande de l'employé était clairement justifiée étant donné qu'il avait fait des efforts suffisants pour trouver une gardienne pour ses enfants. Par conséquent, l'arbitre a accordé à l'employé s'estimant lésé une autre journée de congé pour obligations familiales. En ce qui concerne les trois jours de congé pour d'autres motifs, l'arbitre a rejeté le grief. À son avis, les dispositions de la convention collective sur les congés payés ou non payés pour d'autres motifs s'appliquaient dans des circonstances qui n'étaient pas prévues aux clauses de la convention collective portant sur des types précis de congés, ce qui n'était pas le cas en l'espèce: *Kwamsoos* (dossiers de la Commission nos 166-2-13612 et 13613).

RENVOIS EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

H-35 L'article 98 de la Loi autorise l'agent négociateur ou l'employeur à renvoyer à la Commission un grief concernant l'exécution d'une obligation qui découlerait d'une convention collective, pourvu que l'obligation en question ne soit pas «une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief d'un employé de l'unité de négociation visée par la convention collective». Dans l'affaire *l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission n° 169-2-398), l'agent négociateur avait demandé que l'employeur exécute une présumée obligation en versant des augmentations de salaire rétroactives ainsi qu'une prime d'installation d'exploitation rétroactive à des personnes qui avaient été ses employés pendant une partie de la période de rétroactivité, mais qui avaient cessé de l'être avant l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective. L'employeur soutenait pour sa part que la Commission n'était pas habilitée à s'occuper de cette affaire en vertu de l'article 98. Il a allégué en particulier que cet article ne conférait nullement à l'agent négociateur le droit de demander un redressement au nom d'une personne qui n'avait pas le pouvoir de le faire elle-même, mais qu'il établissait plutôt une procédure permettant à l'agent négociateur de protéger ses intérêts en tant qu'organisme de négociation par le truchement de «griefs d'interprétation».

H-36 Rejetant cet argument, la Commission a indiqué que sa compétence pour entendre une affaire en vertu de l'article 98 dépendait du sens du libellé de l'article en question. Pour que la Commission ait

compétence, les conditions suivantes doivent être remplies: l'agent négociateur doit alléguer qu'une certaine obligation découle de la convention collective liant les parties et que cette obligation n'a pas été observée ou exécutée par l'employeur, et il doit demander l'exécution de ladite obligation. De plus, il ne doit pas s'agir d'une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief d'un employé membre de l'unité de négociation visée par la convention collective en question. Or, dans l'affaire qui nous intéresse, l'agent négociateur avait clairement rempli les trois premières conditions. Pour ce qui est de la quatrième, la Commission a signalé que les personnes en cause avaient présenté des griefs individuels. Toutefois, ces griefs avaient été rejetés par l'arbitre qui estimait ne pas avoir compétence pour en examiner le bien-fondé étant donné que les employés s'estimant lésés n'avaient pas le droit de renvoyer à l'arbitrage des griefs concernant l'application ou l'interprétation d'une disposition d'une convention collective entrée en vigueur après qu'ils eurent cessé d'être des employés: voir ***Brompton et autres*** (dossiers de la Commission n^os^ 166-2-13857 à 13863, 13880 à 13883, 13898 et 13899). Compte tenu de cette décision, la Commission a jugé que la présumée obligation que l'agent négociateur cherchait à faire exécuter ne pouvait donc faire l'objet d'un grief individuel. Par conséquent, l'affaire tombait sous le coup de l'article 98 et la Commission avait le pouvoir de l'entendre et de la trancher.

H-37 Le droit de l'agent négociateur de se prévaloir de la procédure de redressement décrite à l'article 98 de la Loi et exposée au paragraphe H-35 a par ailleurs été contesté dans l'affaire du *Syndicat général du cinéma et de la télévision, section Office national du film, et l'Office national du film* (dossier de la Commission n^o^ 169-8-389). Dans cette affaire, l'employeur avait publié une note de service devant immédiatement entrer en vigueur et dans laquelle il déclarait qu'il pourrait de temps à autre instituer une semaine de travail différente de celle qui était prévue dans la convention collective et qui comportait cinq jours de travail de huit heures chacun, échelonnés du lundi au vendredi. Comme aucun employé en particulier n'avait été jusqu'alors lésé par cette nouvelle politique, l'employeur avait soutenu que l'affaire ne pouvait pas être renvoyée à l'arbitrage en vertu de l'article 98 de la Loi. Selon lui, l'agent négociateur ne se plaignait pas que l'employeur n'avait pas exécuté une obligation ou qu'il avait commis une omission dans une situation réelle, mais il cherchait plutôt à faire corriger l'interprétation que l'employeur avait donnée à la convention collective dans une situation hypothétique bien que susceptible de se produire. L'employeur a soutenu en outre que la disposition pertinente de la convention collective conférait des droits aux employés membres de l'unité de négociation et non à l'agent négociateur lui-même et que de ce fait, un employé s'estimant lésé par un tel changement ne pouvait, pour obtenir réparation, que présenter un grief individuel en vertu de l'article 90 de la Loi.

H-38 La Commission a indiqué que la Loi établissait deux procédures applicables aux litiges concernant l'interprétation ou l'application des conventions collectives, et que celle prévue à l'article 91 de la Loi ne pouvait être invoquée en l'occurrence, puisque c'était à l'employé «concerné» par l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective qu'il incombait de présenter un grief. Or, comme aucun employé n'avait jusqu'alors été lésé par la nouvelle politique de l'employeur, la Commission a déclaré que l'agent négociateur lui avait renvoyé l'affaire à juste titre puisque les conditions énoncées à l'article 98, avaient été effectivement remplies, à savoir que l'agent négociateur et l'employeur avaient signé une convention collective, et que l'un ou l'autre cherchait à faire exécuter une obligation censée en découler. En l'occurrence, la Commission a jugé que l'employeur, du simple fait d'avoir signé ladite convention, s'était effectivement engagé à en respecter tous les articles, y compris celui qui faisait l'objet du litige, et qui ne prévoyait aucune autre semaine de travail que celle qui y était stipulée. Or, comme aucun employé n'avait jusqu'alors été lésé par la nouvelle politique de l'employeur, personne n'avait pu présenter un grief individuel pour faire exécuter ladite obligation découlant de la convention collective qui s'appliquait dans son cas. La Commission a donc déclaré que l'affaire avait été renvoyée à l'arbitrage à bon droit, et qu'elle pouvait en examiner le bien-fondé.

H-39 Dans l'affaire de *l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission n° 169-2-396), une disposition de la convention collective permettait à l'agent négociateur d'apposer des avis sur les tableaux d'affichage installés aux lieux du travail, mais précisait que, sauf exception, de tels avis «devaient d'abord être approuvés par l'employeur». L'agent négociateur avait ainsi demandé à l'employeur la permission d'afficher un avis, mais ce dernier avait refusé. L'agent négociateur a allégué que, dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire qui lui était conféré par la disposition en question, l'employeur ne devait pas seulement se garder d'agir de manière arbitraire, mais il devait aussi avoir des motifs raisonnables de refuser une telle demande. La Commission a en effet convenu qu'à tout le moins, l'employeur était implicitement tenu de ne pas exercer son pouvoir discrétionnaire de manière arbitraire ou de mauvaise foi, mais qu'il fallait prendre soin de ne pas ajouter, dans les dispositions de la convention collective, des devoirs ou des obligations que les parties n'avaient ni négociées ni envisagées. Tenant compte de ce fait, la Commission a examiné d'autres dispositions de la convention collective ayant trait à l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'employeur et dans lesquelles les parties avaient explicitement convenu que ce dernier ne refuserait pas de «manière déraisonnable» son approbation dans diverses situations. À la lumière de ces autres dispositions, la Commission a conclu que les parties avaient intentionnellement omis d'inclure une telle mention dans les dispositions sur l'affichage des avis. Elle a donc déclaré qu'elle inclinait à penser que

l'employeur n'avait pas d'autre obligation que celle de ne pas agir de manière arbitraire ou de mauvaise foi. Comme la preuve ne permettait pas de juger que l'employeur avait manqué à cette obligation en refusant de consentir à l'affichage de l'avis controversé, la Commission a rejeté le renvoi.

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

I-1 L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique indique les questions qui peuvent faire l'objet ou non d'une décision arbitrale. Il se lit comme suit:

> 70 (1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.
>
> (2) Le paragraphe 56(2)[1] s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.
>
> (3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.
>
> (4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

APPLICATION DE LA LOI SUR LES RESTRICTIONS SALARIALES DU SECTEUR PUBLIC

I-2 La Loi sur les restrictions salariales du secteur public, que l'on désigne généralement sous le nom de Loi sur les restrictions salariales, prévoit que toutes les dispositions de tous les régimes de rémunération

---

[1] Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

> (2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi
>
> a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou
>
> b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)

prorogés en vertu des articles 4 et 5 et que toutes les dispositions de toutes les conventions collectives ou de toutes les décisions arbitrales contenant un tel régime de rémunération, continueront d'être en vigueur sans modification. C'est aussi le cas de toutes les conventions collectives et de toutes les décisions arbitrales auxquelles s'applique la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

I-3 Les seules exceptions sont celles prévues aux paragraphes 6(2) et 6(3) ainsi qu'aux articles 7 et 9 de la Loi sur les restrictions salariales. Les modifications que permettent les paragraphes 6(2) et 6(3) peuvent être autorisées ou effectuées unilatéralement par le Conseil du Trésor seulement. L'article 9 prévoit des augmentations salariales de 6 pour cent la première année et de 5 pour cent la deuxième année. L'article 7 ne prévoit aucune modification aux clauses d'une convention collective ou d'une décision arbitrale par l'entremise de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique ou par l'application de l'une quelconque des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Il s'ensuit que les dispositions de la Loi sur les restrictions salariales l'emportent sur celles de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

I-4 En conséquence, la négociation collective et les méthodes de règlement des différends telles qu'elles sont établies par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique sont, à toutes fins utiles, rendues inopérantes pendant la période au cours de laquelle la Loi sur les restrictions salariales est en vigueur. Au cours de cette période, la Commission n'a pas compétence pour rendre une décision arbitrale exécutoire (Groupe des services administratifs, dossier de la Commission n° 185-2-274 — voir le rapport annuel de 1982-1983, chapitre I).

I-5 Étant donné que la Loi sur les restrictions salariales était applicable pendant la période comprise entre le 1er avril 1983 et le 31 mars 1984, la Commission n'a rendu aucune décision arbitrale pendant l'année à l'étude.

J

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

J-1 L'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dispose qu'après l'établissement d'un bureau de conciliation, le président de la Commission doit remettre à celui-ci un relevé indiquant les questions sur lesquelles le bureau doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Par ce relevé, le président vise à aider le bureau de conciliation à remplir le rôle que lui confère la Loi et non à se prononcer sur le bien-fondé des propositions faites par l'une ou l'autre des parties. L'article 86 de la Loi délimite les questions sur lesquelles le bureau de conciliation a le pouvoir de formuler des recommandations. D'après le paragraphe 86(2), le paragraphe 56(2)[1] s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation. D'après le paragraphe 86(3), aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il y a opposition de la part de l'une ou l'autre des parties, le président détermine, dans le mandat du bureau de conciliation, les questions dont celui-ci peut être saisi en vertu de la Loi

POUVOIR DU PRÉSIDENT D'ÉTABLIR UN BUREAU DE CONCILIATION

J-2 La Loi sur les restrictions salariales du secteur public, communément appelée la Loi sur les restrictions salariales, a été promulguée le 4 août 1982 avec effet rétroactif au 29 juin 1982. D'après

---

[1] Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)

le paragraphe 6(1) de cette Loi, les dispositions de tout régime de rémunération prorogé en vertu des articles 4 ou 5 et celles de toute convention collective ou décision arbitrale qui comporte un pareil régime demeurent en vigueur sans modification pendant la période de prorogation.

J-3 Dans deux décisions rendues peu après l'adoption de la Loi sur les restrictions salariales, la Commission a déclaré que cette loi supplantait la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. C'est ainsi que les méthodes de règlement des différends établies par cette dernière Loi sont devenues caduques pour la période pendant laquelle les conventions collectives ou les décisions arbitrales visant des unités de négociation demeuraient en vigueur. Après l'adoption de la Loi sur les restrictions salariales, le président a déclaré qu'il n'était pas habilité à établir de bureau de conciliation dans les cas de différends mettant en cause les membres d'une unité de négociation visée par une convention collective ou une décision arbitrale dont les dispositions demeuraient en vigueur. Par conséquent, le président n'a pas eu l'occasion de déterminer le mandat d'un bureau de conciliation l'année dernière. (Groupe des services administratifs, dossier de la Commission n° 185-2-274, et groupe de l'administration des programmes, dossier de la Commission n° 190-2-112.)

J-4 Au cours de l'année écoulée, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté simultanément trois demandes d'établissement d'un bureau de conciliation à la suite de différends découlant de la négociation d'une première convention collective pour trois unités de négociation représentant la catégorie de l'exploitation, la catégorie technique et la catégorie du soutien administratif dont les employés membres font partie du Personnel des fonds non-publics des Forces canadiennes au quartier général de la Défense nationale à Ottawa. Étant donné que ces employés n'étaient pas représentés auparavant par un agent négociateur, leurs conditions de travail n'étaient pas régies par une convention collective ni par une décision arbitrale. Par conséquent, aux termes de la Loi sur les restrictions salariales, seules les dispositions concernant le régime de rémunération applicable à ces employés devaient demeurer en vigueur sans modification.

J-5 À la suite de ces demandes, le président a rencontré les parties afin de décider s'il avait le pouvoir d'établir les bureaux de conciliation demandés et, dans l'affirmative, pour déterminer les questions pouvant faire partie de leur mandat. Après avoir analysé les observations des parties, le président a conclu qu'il avait le pouvoir d'établir les bureaux de conciliation demandés. Il a cependant précisé que seules pouvaient être comprises dans leur mandat, les questions qui n'étaient pas liées à la «rémunération» et qui, par conséquent, n'étaient pas des éléments du «régime de rémunération» au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur les restrictions salariales.

J-6 Pour déterminer les questions pouvant faire partie du mandat de ces bureaux de conciliation et pouvant donc être considérées comme négociables, le président a dû tenir compte non seulement des restrictions traditionnellement imposées par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, mais aussi de celles prévues par la Loi sur les restrictions salariales. Ses conclusions sont exposées ci-après.

QUESTIONS NÉGOCIABLES

J-7 Parmi les huit propositions qui ont été faites par l'agent négociateur et auxquelles l'employeur s'est opposé, les deux suivantes ont été jugées négociables:

— *Proposition selon laquelle un employé qui en fait la demande par écrit peut obtenir par écrit une description détaillée et à jour des fonctions et des responsabilités liées à son poste, y compris les données concernant le niveau de classification et la cote attribués à ce poste si elles sont accessibles.*

— *Proposition visant à établir un code de discipline.*

QUESTIONS NON NÉGOCIABLES

J-8 Les propositions suivantes, qui ont été faites par l'agent négociateur et auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées non négociables:

— *Proposition selon laquelle les employés tenus de faire des heures supplémentaires doivent recevoir une indemnité de parcours au titre du déplacement ou un remboursement des frais de transport public.* Cette proposition vise à accorder une indemnité de déplacement à l'employé qui doit faire des heures supplémentaires. Elle se rapporte au «régime de rémunération» et, par conséquent, elle n'est pas négociable aux termes de l'article 6 de la Loi sur les restrictions salariales.

— *Proposition établissant certaines conditions concernant le droit de l'employé au congé de maladie.* La proposition prévoit la détermination et l'administration d'une sorte d'avantage, soit le congé de maladie, et un tel avantage fait partie du «régime de rémunération». Par conséquent, cette question n'est pas négociable aux termes de l'article 6 de la Loi sur les restrictions salariales.

— *Proposition créant certaines conditions concernant notamment la rémunération accordée les jours de repos, la rémunération provisoire et les augmentations d'échelon.* La proposition prévoit la détermination et l'administration d'une forme de rémunération, soit les salaires, et ceux-ci font partie du «régime

de rémunération». Cette question n'est pas négociable aux termes de l'article 6 de la Loi sur les restrictions salariales.

— *Proposition selon laquelle l'employé doit être rémunéré pour son temps de déplacement.* Il s'agit là d'un avantage, soit d'une forme de rémunération pour le temps de déplacement, qui fait partie du «régime de rémunération». Par conséquent, il n'est pas négociable aux termes de l'article 6 de la Loi sur les restrictions salariales.

— *Proposition voulant que des entretiens aient lieu au sujet de l'établissement de la rémunération et des fonctions des postes nouvellement créés et que le principe de l'ancienneté soit reconnu dans les cas de mises en disponibilité, de rappels au travail et de dotation des nouveaux postes.* Parmi les questions soulevées par cette proposition, il y en a qui se rapportent au «régime de rémunération» et qui ne sont donc pas négociables aux termes de l'article 6 de la Loi sur les restrictions salariales. D'autres portent sur les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination et la mise en disponibilité des employés et ces questions sont exclues de la négociation par le paragraphe 86(3) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

— *Proposition selon laquelle l'employeur doit fournir à l'agent négociateur copie de la description des échelles et des structures salariales existantes pour tous les postes compris dans l'unité de négociation.* Quoique cette proposition soit négociable, les données en question ont déjà été fournies par l'employeur au cours de l'audition. Par conséquent, il n'y avait pas lieu d'inclure cette question dans le mandat.

J-9 En plus de ce qui précède, certaines propositions ont été faites par l'employeur en ce qui concerne la durée du travail, les heures supplémentaires, les jours fériés désignés et les congés annuels. Cependant, aucune des questions mentionnées n'avaient fait l'objet de négociations entre les parties et, pour cette raison uniquement, elles ne pouvaient pas être incluses dans le mandat.

J-10 Compte tenu du fait que, parmi les diverses propositions avancées, seules les deux qui sont mentionnées au paragraphe J-7 pouvaient être renvoyées à un bureau de conciliation, le président a conclu, après avoir entendu les observations des parties sur les mesures qu'il devait prendre, que l'établissement des bureaux de conciliation demandés pourrait difficilement les aider à s'entendre. Par conséquent, il leur a fait savoir qu'il n'avait pas l'intention d'établir ces bureaux de conciliation.

K

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

K-1 Dans une décision datée du 6 avril 1982 (dossier de la Commission n° 148-2-75), la Commission a rejeté une demande présentée par un agent négociateur en vertu de l'article 18. Il était allégué dans cette demande que l'employeur avait violé les dispositions de l'article 51 de la Loi en modifiant les horaires des postes de certains employés membres de l'unité de négociation des pompiers, après que l'avis de négocier eut été donnée, le 3 novembre 1981.

K-2 Or, les employés avaient déjà été avisés, par une note datée du 29 octobre 1981, qu'à compter du 10 novembre 1981, les postes de seize heures seraient remplacés par des postes de neuf heures. La clause 22.05 de la convention collective disposait notamment que les horaires et la durée des postes devaient être établis par l'employeur. Elle disposait également que, sauf dans les situations d'urgence, l'employeur devait soumettre les changements proposés à l'agent négociateur avant de les faire entrer en vigueur. Il n'a pas été prétendu que l'employeur n'avait pas consulté le syndicat, comme l'exige cette clause de la convention, avant de modifier l'horaire des postes. Toutefois, la Commission a rejeté la demande parce que la clause 22.05 de la convention collective reconnaissait à l'employeur le droit de modifier un horaire de postes après avoir consulté l'agent négociateur et que cette disposition faisait partie des conditions d'emploi qui restaient en vigueur en vertu de l'article 51.

K-3 Le 2 août 1983, la Cour d'appel fédérale a rejeté une demande présentée par l'agent négociateur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire infirmer la décision de la Commission. En maintenant la décision de la Commission, la Cour a indiqué que bien que l'horaire des postes en vigueur le 3 novembre 1981 demeurât en vigueur conformément à l'article 51 de la Loi, il restait quand même assujetti aux dispositions de la clause 22.05 de la convention collective. Or, puisque cette disposition restait en vigueur en vertu de l'article 51, l'employeur avait toujours le droit de modifier un horaire de postes moyennant consultation préalable.

K-4 L'agent négociateur a soutenu que l'interprétation donnée à l'article 51 par la Commission contrevenait à l'esprit de cet article, en ce sens qu'elle autorisait un changement des conditions d'emploi après la mise en demeure de négocier. La Cour a affirmé à ce sujet que le libellé

de l'article 51 ne permettait pas d'annuler une entente des parties à ce sujet. Selon la Cour, l'objet de l'article 51 est de protéger et de prolonger l'effet d'une entente entre les parties, et non pas de restreindre son application ou de l'assujettir à des conditions. (*Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor*, dossier de la Cour n° A-429-82, décision non publiée jusqu'à maintenant.)

K-5 Un employé s'estimant lésé a renvoyé à l'arbitrage un grief dans lequel il prétendait qu'en versant un certain document à son dossier personnel, l'employeur avait violé la clause 41.04 de la convention collective. Cette clause dispose qu'un document relatif à une mesure disciplinaire et qui a été versé au dossier personnel d'un employé doit être détruit deux ans après que la mesure disciplinaire a été prise.

K-6 L'employé s'estimant lésé, un agent des services correctionnels, avait eu son nom mentionné dans un rapport du sous-comité parlementaire sur le système pénitencier, selon lequel il aurait été mêlé à une émeute au pénitencier de Millhaven en octobre 1976. Il avait censément adressé à l'aide d'un porte-voix des remarques injurieuses à des détenus qui se trouvaient dans la cour d'exercice. Il a été admis que l'employeur ne possédait aucune preuve que l'employé s'estimant lésé avait exprimé les remarques qui lui avaient été attribuées. Il n'avait pas été confronté à ses accusateurs et il n'avait pas eu l'occasion de répliquer officiellement aux déclarations du sous-comité. L'employeur a conclu cependant que les déclarations faites par un groupe de députés ne pouvaient manquer de faire une forte impression sur les détenus. Si l'employé s'estimant lésé avait eu la permission de continuer d'assumer les fonctions d'agent des services correctionnels, il y aurait eu de forts risques d'agitation chez les détenus et peut-être de blessures pour l'employé s'estimant lésé, d'autres membres du personnel et les détenus eux-mêmes. Par conséquent, le Commissaire des pénitenciers a rédigé une note de service par laquelle il ordonnait que l'employé s'estimant lésé ne soit pas affecté à l'intérieur d'un pénitencier ni dans la zone du périmètre d'un tel établissement. C'est parce que cette note de service avait été versée à son dossier que l'employé s'estimant lésé a déposé un grief. L'arbitre a jugé que la note de service était reliée à la mesure disciplinaire, en ce sens qu'elle découlait d'un prétendu méfait volontaire de l'employé s'estimant lésé, sans égard au fait que cette allégation ait été prouvée ou non. Par conséquent, l'arbitre a fait droit au grief et a ordonné que la note de service soit retirée du dossier de l'employé s'estimant lésé et soit détruite.

K-7 La décision de l'arbitre a été infirmée par la Cour d'appel fédérale après que l'employeur eut déposé une demande de révision en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour a jugé que même si l'arbitre avait conclu à un méfait de la part de l'employé s'estimant lésé, cela ne signifiait pas nécessairement que la note de service constituait une mesure disciplinaire. Du point de vue juridique, il

ne suffit pas qu'une allégation de méfait volontaire ait donné lieu à une mesure de l'employeur pour que cette mesure soit jugée comme étant de nature disciplinaire. Selon la Cour, une mesure disciplinaire est prise à la suite d'une faute de conduite et vise à punir l'employé. En l'espèce, il n'est pas possible d'affirmer que l'employeur croyait que l'employé s'estimant lésé s'était rendu coupable d'une faute de conduite et que, pour cela, il avait l'intention de lui infliger une punition. L'employeur a plutôt pris cette mesure parce qu'il avait l'impression qu'une certaine tâche ne convenait pas à l'employé s'estimant lésé, même si cette impression, qu'elle fût justifiée ou non, était en partie une conséquence des allégations de faute de conduite. Par conséquent, la Cour a jugé que les constatations auxquelles l'arbitre était arrivé n'étayaient pas sa conclusion selon laquelle la note de service était reliée à une mesure disciplinaire (*Le Conseil du Trésor et Bernard W. Evans*, dossier de la Cour nº A-1281-82, décision non publiée jusqu'à maintenant).

K-8 Au cours d'une grève légale d'employés membres de l'unité de négociation des commis aux écritures et aux règlements, un grand nombre d'employés désignés de cette unité, de même qu'un certain nombre d'employés compris dans l'unité de négociation de l'administration des programmes, ont pris part à des activités illégales. Après avoir subi des mesures disciplinaires, les employés ont déposé des griefs et les ont renvoyés par la suite à l'arbitrage. Un de ces renvois mettait en cause sept employés membres de l'unité de négociation des commis aux écritures et aux règlements, qui avaient été désignés par la Commission en vertu de l'article 79, ainsi que 15 employés de l'unité de négociation du groupe de l'administration des programmes, qui avaient refusé de dispenser leurs services pendant une journée, violant ainsi l'article 101 de la Loi. L'employeur a appliqué une mesure disciplinaire, soit une suspension d'une journée, aux 22 employés en cause, qui travaillaient tous à un bureau de la Commission de l'emploi et de l'immigration, à Vancouver. Les renvois à l'arbitrage ont été fondus en un seul aux fins de l'arbitrage.

K-9 En prévision d'une grève légale et nationale des commis aux écritures et aux règlements, et d'éventuelles violations de l'article 101, l'employeur avait distribué à tous les membres de son personnel de direction, dans tout le pays, une directive établissant une échelle de mesures disciplinaires et énonçant les procédures à suivre avant et après leur application.

K-10 L'arbitre a jugé que la mesure disciplinaire prise contre les employés s'estimant lésés était justifiée et conforme à celles que l'employeur avait déjà infligées aux employés des deux mêmes unités de négociation qui avaient participé à des grèves semblables ou plus importantes dans d'autres régions du pays. Il a été démontré, toutefois, que l'employeur avait annulé les mesures disciplinaires qu'il avait appliquées à des employés de ces deux unités de négociation de la région

de Québec ou qu'il les avait réduites à une réprimande écrite, au premier palier de la procédure de règlement des griefs. Il a été en outre établi qu'aucun facteur de mitigation ne justifiait cette réduction.

K-11 Une fois faites ces constatations, l'arbitre a jugé qu'en ne traitant pas tous ses employés de la même façon, l'employeur s'était rendu coupable de discrimination. Par conséquent, il a réduit à une journée la suspension imposée aux employés s'estimant lésés travaillant à Vancouver, la rendant ainsi comparable à celle qu'avaient subie les employés de la région de Québec.

K-12 La décision de l'arbitre a été infirmée par la Cour d'appel fédérale, après que l'employeur en eut appelé de cette décision en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Le jugement de la Cour était fondé sur sa conclusion selon laquelle l'arbitre n'était pas compétent pour trancher la question de la discrimination en déterminant si la mesure disciplinaire était équitable. D'autre part, selon le tribunal, les conclusions de l'arbitre, selon lesquelles l'employeur avait fait preuve de discrimination à l'endroit des employés s'estimant lésés, n'étaient pas liées à la question dont il était saisi.

K-13 Par conséquent, la question a été renvoyée à l'arbitre pour qu'il la tranche en tenant compte du fait que sa seule compétence, en vertu de l'article 95 de la loi, consistait à déterminer si la suspension des employés s'estimant lésés était justifiée au moment où elle a été infligée. (*Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, et M. Barratt et al*, dossier de la Cour n° A-1208-83, décision non publiée jusqu'à maintenant.) Une demande présentée par la suite par les employés s'estimant lésés devant la Cour suprême du Canada en vue d'obtenir l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale a été rejetée après la fin de l'année considérée (dossier de la Cour suprême n° 18,763).

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

L-1 Le Bureau de recherches sur les traitements, qui est une composante de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, a pour tâche de mesurer les niveaux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables à un vaste éventail de classes et niveaux professionnels dans la Fonction publique du Canada qui ont des équivalents à l'extérieur du gouvernement. Continuellement en activité depuis vingt-sept ans, il fournit depuis 1967 des données objectives sur la rémunération aux parties à la négociation collective et aux groupes de la Fonction publique qui ne participent pas à la négociation collective ou qui en sont exclus.

L-2 Pendant les enquêtes, les spécialistes de la classification et des avantages sociaux au sein du Bureau recueillent des renseignements auprès de plus de mille établissements canadiens. Non seulement le Bureau fournit des rapports sur les constatations des enquêtes, mais il remet sur demande aux participants des listes d'ordinateur établies spécialement à leur intention, pour les aider dans leurs analyses de la rémunération et leurs travaux d'établissement des taux. La plupart des données d'enquête recueillies par le Bureau sont aussi mises à la disposition des responsables de la rémunération dans le secteur des entreprises, les syndicats accrédités et les universités. Toutes les données obtenues au moyen des enquêtes du Bureau sont présentées sous forme globale afin de protéger le caractère confidentiel des renseignements fournis par les organismes participants.

L-3 Pendant la durée d'application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, le Bureau a continué de procéder à ses enquêtes. Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a fourni des données sur la rémunération obtenues dans le secteur des entreprises au Canada à l'égard de 474 classes et niveaux professionnels s'apparentant à des classes et niveaux qui se trouvent dans la Fonction publique du Canada, et il a mené des enquêtes sur 57 avantages sociaux et conditions de travail. Un intérêt croissant est porté aux conditions de travail liées au changement technologique et à la santé et la sécurité. Même si le personnel d'un certain nombre de participants clés aux

enquêtes du Bureau a été sévèrement perturbé ou réduit au cours des deux dernières années, les effets négatifs sur la récupération des données ont été minimes. Pendant l'année à l'étude, le Bureau a établi des indicateurs pour mesurer le rendement et la productivité.

CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L-4 La consultation des représentants des employeurs et des agents négociateurs accrédités en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique est essentielle à l'élaboration des programmes du Bureau. Des discussions ont lieu aux réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements qui est dirigé par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Le directeur général du Bureau et les représentants des employeurs et des agents négociateurs sont aussi membres de ce comité. Après consultation du Comité, le directeur général du Bureau détermine les enquêtes, les études spéciales et les travaux de recherche opérationnelle qui seront au programme de l'année suivante.

L-5 Les représentants du Conseil du Trésor, en tant qu'employeur ainsi que l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, en tant qu'agents négociateurs, ont assisté à toutes les réunions plénières du Comité consultatif ainsi qu'à un certain nombre de réunions du sous-comité technique. Les agents de cinq autres employeurs de la Fonction publique, y compris, pour la première fois, le Personnel des Fonds non publics, et six agents négociateurs supplémentaires ont aussi participé à d'autres réunions du Bureau afin de discuter de leurs besoins particuliers en matière de données sur la rémunération.

L-6 Le Bureau a aussi tenu des consultations pendant toute la durée de l'année avec les parties à la négociation afin de pouvoir répondre à leurs besoins en matière de renseignements sur la négociation collective au fur et à mesure que les groupes de la Fonction publique cesseraient, chacun à leur tour, d'être visés par la Loi sur les restrictions salariales du secteur public vers le milieu de l'année 1984. De meilleures méthodes de communications ont été élaborées et des politiques et procédures techniques et administratives ont été établies, y compris des critères pour la mise sur pied d'enquêtes et d'études connexes. Vers la fin de l'année, des discussions étaient en cours concernant l'effet des nouvelles politiques de rémunération que l'on envisageait d'appliquer pendant la période qui suivrait la levée des restrictions.

L-7 Encore une fois cette année, le Bureau a invité les représentants des parties à faire des exposés aux agents itinérants avant le début d'une enquête importante. Plusieurs représentants ont assisté aux séances de

formation dans le cadre de l'enquête biennale sur les avantages et les conditions de travail. Le Bureau a aussi prévu de présenter à nouveau, à l'intention des parties, ses colloques sur les méthodes utilisées pour les enquêtes sur la rémunération.

PROGRAMME À L'INTENTION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L-8 Le Bureau de recherches sur les traitements a publié des constatations sur un total de 474 classes et niveaux professionnels visés par ses enquêtes cette année. De ce nombre, 237 niveaux de 45 classes ont été étudiés dans le cadre du programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération qui allie l'utilisation d'une banque de données aux visites traditionnelles rendues aux organismes participants en vue d'apparier les postes.

L-9 Deux fois par année, le Bureau publie deux importants rapports, AUTOCODS I et AUTOCODS II, ayant pour date d'effet le 1er mars et le 15 août respectivement, à l'égard de 19 des 45 classes étudiées. Treize autres classes qui ont trait aux services de la santé ont, pour la première fois, fait l'objet d'un rapport mixte. Des rapports sur les 13 autres classes étudiées dans le cadre du programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération sont publiés une fois par année, avec effet le 1er mars ou le 15 août.

L-10 Les rapports présentent pour chaque classe et niveau les mesures des taux de rémunération pour l'ensemble du Canada et par rapport à l'année précédente, selon le secteur d'activité économique principale, la région principale et l'agglomération principale. Les rapports montrent aussi les mesures des taux de rémunération pour chaque classe professionnelle ainsi que les échelles salariales, le mois d'expiration des taux de rémunération, le champ d'application des conventions collectives et la durée du travail.

L-11 Le Bureau a mené, aux termes de son programme régulier, des enquêtes sur les taux de début prévus des diplômés des universités, des cégeps et des collèges communautaires, les taux de rémunération et autres conditions de travail dans le secteur de l'imprimerie, et la rémunération versée aux pompiers et aux membres des corps de police. Une étude pilote sur la rémunération et les avantages sociaux accordés aux opérateurs de machines de traitement des mots a été effectuée, ainsi qu'une enquête spéciale sur les salaires versés aux pilotes de ligne en 1982 et une étude en vue de déterminer la faisabilité d'une enquête proposée sur les inspecteurs de l'aviation civile.

L-12 Des visites ont été effectuées en prévision de l'enquête biennale du Bureau sur les avantages sociaux et les conditions de travail offerts par

les organismes à l'extérieur de la Fonction publique. Cette enquête permet de recueillir des renseignements sur les avantages sociaux accordés aux employés et sur les dépenses engagées par l'employeur et l'employé au titre de ces avantages. Les avantages étudiés comprennent les congés payés, les régimes de retraite, la durée du travail, les indemnités de cessation d'emploi ainsi que les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité et d'autres régimes d'assurances. Le Bureau a diffusé son rapport sur les avantages sociaux et les conditions de travail dans la Fonction publique du Canada le 1er octobre 1983.

L-13 Aux termes d'arrangements de collaboration pris avec d'autres organismes du gouvernement, le Bureau a traité des renseignements sur la rémunération recueillis au sujet de divers groupes dans le cadre de l'Enquête sur les salaires effectuée par Travail Canada.

L-14 À la demande des parties négociatrices, le Bureau fournit sur la rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail, des données d'ordinateur qui ne figurent pas dans ses rapports réguliers. Des données préliminaires peuvent aussi être obtenues dès quelques semaines après la date d'effet d'une enquête. Pendant l'année, le Bureau a répondu à 50 demandes de données spéciales ou préliminaires provenant du Conseil du Trésor, d'employeurs distincts et d'agents négociateurs. Le Comité consultatif de recherches sur les traitements a également présenté 14 demandes spéciales de renseignements sur la négociation collective.

PROGRAMME APPLICABLE AUX CLASSES EXCLUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L-15 Les activités d'enquête entreprises par le Bureau de recherches sur les traitements à l'égard des groupes qui sont exclus de la négociation collective ou qui n'ont pas d'agent négociateur accrédité, sont planifiées aux réunions du Comité de recherches sur la rémunération des groupes exclus. Ce comité est coprésidé par le secrétaire adjoint du Conseil du Trésor (Division de la gestion du personnel) et par le directeur général du Bureau de recherches sur les traitements.

L-16 Cette année, pour la troisième année consécutive, le Bureau met au point son enquête sur la rémunération du personnel de direction et de gestion supérieure. Cette enquête porte sur les salaires, les régimes d'accumulation de capital, les avantages sociaux, les conditions de travail et les privilèges dont bénéficient les employés des organismes participants. Les données recueillies seront présentées dans une série de rapports confidentiels dont la date d'effet sera le 1er janvier 1984 et qui porteront sur les cadres de direction du niveau 1, les gestionnaires

supérieurs et les cadres de direction des niveaux supérieurs compris dans des échantillons constitués d'organismes du secteur des entreprises, d'administrations provinciales, d'administrations municipales et d'universités. Seront aussi publiés au 1er janvier 1984, trois rapports découlant d'une enquête sur les salaires des administrateurs du personnel.

L-17 Cette année, le Bureau a publié, dans le cadre de son programme applicable aux classes exclues de la négociation collective, les constatations d'enquêtes sur la rémunération des agents de l'organisation et des méthodes, des avocats admis au barreau, des agents de police et des enseignants dans les universités canadiennes. Le rapport sur cette dernière enquête était fondé sur des renseignements fournis par les universités à Statistique Canada. Un rapport est également paru sur la rémunération versée à compter d'août 1983, aux députés fédéraux aux deux chambres et aux représentants élus des administrations des dix provinces, des deux territoires et de huit villes importantes.

COMMUNICATIONS AVEC LES ORGANISMES DE L'EXTÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

L-18 Au cours de l'année, le Bureau a répondu à 2 500 demandes présentées par des organismes de l'extérieur du gouvernement en vue d'obtenir des renseignements sur la rémunération dans la Fonction publique. Plus de 50 participants aux enquêtes du Bureau ont reçu des listes d'ordinateur spéciales établies grâce à la banque de données du Bureau sur les organismes du secteur des entreprises. Le Bureau a aussi répondu à 110 demandes en vue d'obtenir sa participation à des enquêtes effectuées par des organismes prenant part aux programmes du Bureau et par d'autres organismes ou paliers du gouvernement.

L-19 Les agents du Bureau ont continué d'offrir dans l'ensemble du Canada une série de colloques à l'intention des spécialistes de la rémunération et des participants aux enquêtes de l'extérieur de la Fonction publique. Par ces colloques et par sa participation aux réunions des organismes canadiens s'occupant de rémunération, le Bureau échange des renseignements précieux avec les membres du secteur de la rémunération.

ANALYSES ET ÉTUDES DES TRAVAUX DE RECHERCHE

L-20 Le Bureau tient un système d'information sur les résultats de la négociation collective et sur la détermination des taux de rémunération dans la Fonction publique du Canada. Ce système comporte une analyse statistique de chaque clause contenue dans chaque convention collective conclue dans la Fonction publique, ainsi que des renseignements sur les modifications apportées au libellé et au contenu des conventions

collectives. Sont aussi indiquées les modifications apportées aux taux de rémunération des divers groupes, la date d'expiration des conventions collectives et la date où la Loi sur les restrictions salariales du secteur public est entrée en vigueur et celle où elle a cessé de prendre effet à l'égard de chaque groupe. Ce système a permis au Bureau de répondre aux demandes de données historiques sur la négociation collective dans la Fonction publique du Canada et de publier des rapports sur les modifications apportées aux taux de rémunération des groupes par suite du programme de restrictions. Le Bureau a aussi continué d'élaborer le répertoire des questions traitées dans les rapports des bureaux de conciliation entre le 13 mars 1967 et le 1er janvier 1982.

L-21 Le Bureau enregistre le nombre d'employés compris dans la Fonction publique et leur répartition selon la catégorie, le groupe et le sous-groupe, le taux moyen de rémunération, le ministère employeur, la province et l'agglomération de travail, l'âge et le sexe. Des brochures publiées chaque trimestre à titre documentaire donnent des renseignements sur les échelles salariales des groupes et niveaux d'emplois dans la Fonction publique. Vers la fin de l'année, les préparatifs étaient presque terminés en vue de la publication d'un rapport sur les tendances applicables aux taux de rémunération dans la Fonction publique entre 1977 et 1982.

L-22 Pour la cinquième année consécutive, le Bureau a remis aux agents négociateurs des données que le Conseil du Trésor lui avait communiquées sur le salaire versé aux groupes de la Fonction publique. Le Conseil du Trésor lui a également transmis des documents sur lesquels il s'est fondé pour établir un rapport indiquant le pourcentage d'employés compris dans chaque groupe professionnel qui ont quitté la Fonction publique en 1983, et les raisons de leur départ.

APPENDICE

TABLEAUX

1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada

2. Méthode de règlement des différends

3. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

4. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

5. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur : Conseil du Trésor)

6. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur : Conseil du Trésor)

7. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeurs distincts)

8. Renvois à l'arbitrage, 1967 à 1984

9. Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, 1977-1984

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCME	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCMO	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)).
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

1

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)	
Actuariat Agriculture Architecture et urbanisme Art dentaire Chimie Commerce Droit Ergothérapie et physiothérapie Génie et arpentage Gestion des systèmes d'ordinateurs Mathématiques Médecine Médecine vétérinaire Météorologie Pharmacie Psychologie Recherche historique Recherche scientifique Réglementation scientifique Sciences biologiques Sciences domestiques Sciences forestières Sciences infirmières Sciences physiques Service social Services scientifiques de la défense	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Administration des programmes Bibliothéconomie Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
— surveillants	
— non-surveillants	
Commis aux écritures et aux règlements	
Communications	
Dessin et illustrations	
Enseignement	
Équipage de navires	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gardiens de phare	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gestion des finances	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manœuvres et hommes de métier	
— surveillants	
— non-surveillants	
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Programmes de bien-être social	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services d'imprimerie	
— surveillants	
Services d'information	
Services divers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services hospitaliers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	

Traitement mécanique des données Vérification	
Navigation aérienne Radiotélégraphie Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Économique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s

(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)

Catégorie de l'administration et du service extérieur Catégorie scientifique et professionnelle	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada

Catégorie du soutien administratif Catégorie de l'exploitation Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Blibliothéconomie Services d'information Traduction	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Catégorie de l'exploitation —surveillants —non-surveillants Catégorie technique Commis et mécanographie Gestion des systèmes d'ordinateurs Secrétariat, sténographie et dactylographie Services administratifs Traitement mécanique des données	Association des employés du Conseil de recherches

(EMPLOYEUR : COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN)

Catégorie de l'exploitation —non-surveillants	Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie de l'administration et du service extérieur Catégorie de l'exploitation Catégorie du soutien administratif — opérateurs — non-opérateurs Catégorie scientifique et professionnelle — Ingénieurs professionnels Catégorie technique	Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie de l'administration et du service extérieur — Achat et approvisionnement — Gestion des finances — Services administratifs Catégorie de l'exploitation — Manœuvres et hommes de métier — Services divers Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie Catégorie scientifique et professionnelle — Bibliothéconomie — Vérification	Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie de l'administration et du service extérieur — Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions — Services d'information — Services financiers — Services administratifs Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données Catégorie scientifique et professionnelle — Économique, sociologie et statistique	Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Catégorie de l'exploitation — BFC de Goose Bay Catégorie de l'exploitation — BFC de Kingston Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa Catégorie de l'exploitation — QGDN Ottawa Catégorie du soutien administratif — QGDN Ottawa Catégorie technique — QGDN Ottawa Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham Catégorie du soutien administratif — BFC de Chatham Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)

(EMPLOYEUR : CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME)

Catégorie de l'administration et du service extérieur	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Catégorie du soutien administratif	
Catégorie scientifique et professionnelle	

(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)

Catégorie du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada

Méthode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends*
Alliance de la Fonction publique du Canada	164 973	63	36A 27C
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	18 153	32	11A 21C
Association des employés du Conseil de recherches	1 850	9	A
Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	2 257	1	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	657	3	A
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	2 781	6	5C**
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	1 066	1	C
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	2 165	1	C
Association professionnelle des agents du service extérieur	1 083	1	A
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1 466	1	C
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	779	1	C
Guilde de la marine marchande du Canada	1 346	1	C
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2 965	1	C
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)	454	7	A

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends*
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	89	1	A
TOTAL	**202 084**	**129**	**69A** **59C**

*A — Arbitrage

C — Conciliation

**À la fin de l'année, le SCEPT n'avait pas précisé la méthode de règlement choisie dans le cas d'une (1) des unités de négociation dont il est l'agent négociateur accrédité.

3

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Administration des programmes	22 625	AFPC
Agriculture	249	IPFPC
Bibliothéconomie	446	AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machine fixes		
— surveillants	192	AFPC
— non-surveillants	2 050	AFPC
Commis aux écritures et aux règlements	47 280	AFPC
Communications	746	AFPC
Contrôle de la circulation aérienne	2 165	ACCTA
Électronique	2 965	FIOE (section locale 2228)
Équipages de navires		
— surveillants	507	AFPC
— non-surveillants	2 117	AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	20	IPFPC
Génie et arpentage	2 585	IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	2 868	IPFPC
Inspection des produits primaires	2 707	AFPC
Manœuvres et hommes de métier		
— surveillants	2 487	AFPC
— non-surveillants	13 824	AFPC
Médecine vétérinaire	590	IPFPC
Météorologie	525	IPFPC
Navigation aérienne	479	SCEPT
Officiers de navire	1 346	GMMC
Pharmacie	50	IPFPC
Psychologie	95	IPFPC
Radiotélégraphie	1 208	SCEPT
Recherche scientifique	2 003	IPFPC
Réglementation scientifique	417	IPFPC
Réparation des navires (côte est)	1 466	CMTCME (Est)
Réparation des navires (Esquimalt (C.-B.))	779	CMTCMO (Esquimalt (C.-B.))
Sciences biologiques	1 012	IPFPC
Sciences forestières	128	IPFPC
Sciences infirmières	1 320	IPFPC
Sciences physiques	786	IPFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Service social	132	IPFPC
Services correctionnels		
— surveillants	434	AFPC
— non-surveillants	4 060	AFPC
Services d'imprimerie		
— non-surveillants	1 066	CUAG
Services divers		
— surveillants	1 521	AFPC
— non-surveillants	9 162	AFPC
Services hospitaliers		
— surveillants	104	AFPC
— non-surveillants	1 419	AFPC
Services scientifiques de la défense	532	IPFPC
Soutien technologique et scientifique	7 336	AFPC
Traitement mécanique des données	3 094	AFPC
Traduction	1 075	SCEPT
	147 972	
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie de l'exploitation (certains employés)	0	AFPC
Employeur: Commission d'énergie du Nord canadien		
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	146	AFPC
Employeur: Conseil de recherches médicales		
Catégorie du soutien administratif	22	AFPC
Employeur: Conseil national de recherches		
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 040	IPFPC
Bibliothéconomie	68	IPFPC
Traduction	8	IPFPC
	1 116	
Employeur: Office national du film		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	155	IPFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	10	IPFPC
	165	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Goose Bay	36	AFPC
Catégorie de l'exploitation — QGDN Ottawa	4	AFPC
Catégorie du soutien administratif — QGDN Ottawa	22	AFPC
Catégorie technique — QGDN Ottawa	6	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC Valcartier	146	AFPC
	214	
Employeur: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	7	SCEPT
Catégorie du soutien administratif	9	SCEPT
	16	
	1 679	
***TOTAL**	**149 651**	

* On compte 129 unités de négociation regroupant approximativement 202 084 employés. Si l'on additionne les unités ayant opté pour l'arbitrage et celles ayant opté pour la conciliation, on obtient cependant un total de 128 unités et d'approximativement 202 081 employés.
Voir: Tableau 2

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Achat et approvisionnement	1 717	AFPC
Actuariat	20	IPFPC
Affaires extérieures	1 083	APASE
Architecture et urbanisme	350	IPFPC
Art dentaire	45	IPFPC
Chimie	367	IPFPC
Commerce	2 055	IPFPC
Dessin et illustrations	1 813	AFPC
Droit	24	IPFPC
Économique, sociologie et statistique	2 257	AESS
Enseignement	2 510	AFPC
Gardiens de phare		
— surveillants	187	AFPC
— non-surveillants	244	AFPC
Gestion des finances	2 184	AFPC
Inspection technique	1 375	AFPC
Mathématiques	143	IPFPC
Mécanographie	426	AFPC
Médecine	212	IPFPC
Photographie	147	AFPC
Pompiers		
— surveillants	100	AFPC
— non-surveillants	1 312	AFPC
Programmes de bien-être social	1 574	AFPC
Recherche historique	262	IPFPC
Sciences domestiques	38	IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	11 389	AFPC
Services administratifs	7 634	AFPC
Services d'imprimerie—surveillants	80	AFPC
Services d'information	1 095	AFPC
Soutien de l'enseignement	62	AFPC
Soutien des sciences sociales	1 982	AFPC
Vérification	2 638	AFPC
Techniciens divers	2 695	AFPC
	48 020	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie de l'administration et du service extérieur (certains employés)	49	AFPC
Catégorie du soutien administratif (certains employés)	104	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	188	AFPC
	341	
Employeur: Conseil national de recherches		
Achat et approvisionnement	27	AECR
Catégorie de l'exploitation		
— surveillants	29	AECR
— non-surveillants	242	AECR
Catégorie technique	936	AECR
Commis et mécanographie	374	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	65	AECR
Secrétariat, sténographie et dactylographie	120	AECR
Services administratifs	36	AECR
Services d'information	44	IPFPC
Traitement mécanique des données	21	AECR
	1 894	
Employeur: Office national du film		
Catégorie de l'exploitation	71	SGCT
Catégorie du soutien administratif	198	SGCT
Catégorie technique	388	SGCT
	657	
Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	332	AFPC
Catégorie de l'exploitation	18	AFPC
Catégorie du soutien administratif — certains employés (opérateurs)	44	AFPC
Catégorie du soutien administratif — certains employés (non-opérateurs)	102	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle — Groupe des ingénieurs professionnels	28	AFPC
Catégorie technique	90	AFPC
	614	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	89	STAMC (section locale 832)
Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston	12	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Kingston	91	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa	15	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa	151	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Chatham	7	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham	31	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis	71	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown	160	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood	101	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater	51	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside	33	UTUAC (section locale 1973)
	812	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines		
Catégorie du soutien administratif	50	AFPC
— Commis aux écritures et aux règlements		
— Secrétariat, sténographie et dactylographie		
— Traitement mécanique des données		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	40	AFPC
— Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions		
— Services administratifs		
— Services d'information		
— Services financiers		
Catégorie scientifique et professionnelle	2	AFPC
— Économique, sociologie et statistique		
	92	
	4 410	
***TOTAL**	**52 430**	

* On compte 129 unités de négociation regroupant approximativement 202 084 employés. Si l'on additionne les unités ayant opté pour l'arbitrage et celles ayant opté pour la conciliation, on obtient cependant 128 unités regroupant 202 081 employés. *Voir*: Tableau 2

5

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	28	19 756	2 011	21 767	9,23
Administration et service extérieur	10	43 910	6 932	50 842	13,63
Technique	13	26 280	731	27 011	2,70
Soutien administratif	5	62 935	4 357	67 292	6,47
Exploitation	20	43 111	312	43 423	0,72
Total	76	195 992	14 343	210 335	6,81 %

6

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et prof.	24	11 905	1 405	13 310	10,55
	Admin. et serv. ext.	2	4 923	258	5 181	4,97
AFPC	Scientifique et prof.	3	5 594	533	6 127	8,69
	Admin. et serv. ext.	6	36 829	6 332	43 161	14,67
	Technique	8	18 117	344	18 461	1,86
	Soutien administratif	5	62 935	4 357	67 292	6,47
	Exploitation	17	39 800	219	40 019	0,54
APASE	Admin. et serv. ext.	1	1 083	236	1 319	17,89
ACCTA	Technique	1	2 165	124	2 289	5,41
FIOE	Technique	1	2 965	98	3 063	3,19
Section locale 2228						
GMMC	Technique	1	1 346	103	1 449	7,10
CUAG	Exploitation	1	1 066	1	1 067	0,09
CMTCME	Exploitation	1	1 466	58	1 524	3,80
CMTCMO	Exploitation	1	779	34	813	4,18
AESS	Scientifique et prof.	1	2 257	73	2 330	3,13
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	1 075	106	1 181	8,97
SCEPT	Technique	2	1 687	62	1 749	3,54
		76	**195 992**	**14 343**	**210 335**	**6,81 %**

7

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM						
IPFPC	Scientifique et prof.	1	10	2	12	16,66
IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	155	33	188	17,55
SGCT	Technique	1	388	36	424	8,49
SGCT	Soutien administratif	1	198	38	236	16,10
SGCT	Exploitation	1	71	1	72	1,38
	TOTAL	5	822	110	932	11,80 %
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES						
IPFPC	Scientifique et prof.	2	1 108	22	1 130	1,94
IPFPC	Admin. et serv. ext.	2	52	0	52	0,00
AECR	Admin. et serv. ext.	3	128	26	154	16,88
AECR	Technique	1	936	5	941	0,53
AECR	Soutien administratif	3	515	63	578	10,89
AECR	Exploitation	2	271	0	271	0,00
	TOTAL	13	3 010	116	3 126	3,71 %
COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN						
AFPC	Exploitation non-surveillants	1	146	0	146	0,00 %
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	332	5	337	1,48
AFPC	Technique	1	90	0	90	0,00
AFPC	Soutien administratif (opérateurs)	1	44	0	44	0,00
AFPC	Soutien administratif (non-opérateurs)	1	102	14	116	12,06
AFPC	Exploitation	1	18	0	18	0,00
AFPC	Ingénieurs prof.	1	28	0	28	0,00
	TOTAL	6	614	19	633	3,00 %

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL						
AFPC	Scientifique et prof.	1	188	34	222	15,31
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	49	9	58	15,51
AFPC	Soutien administratif	1	104	31	135	22,96
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
	TOTAL	4	341	74	415	17,83 %
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	40	5	45	11,11
AFPC	Soutien administratif	1	50	4	54	7,40
AFPC	Scientifique et prof.	1	2	0	2	0,00
	TOTAL	3	92	9	101	8,91 %
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES						
AFPC	Exploitation — BFC de Goose Bay	1	36	0	36	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Kingston	1	12	1	13	7,69
AFPC	Exploitation — BFC de Kingston	1	91	0	91	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Petawawa	1	15	1	16	6,25
AFPC	Exploitation — BFC de Petawawa	1	151	0	151	0,00
AFPC	Soutien administratif — QGDN Ottawa	1	22	2	24	8,33
AFPC	Exploitation — QGDN Ottawa	1	4	0	4	0,00
AFPC	Technique — QGDN Ottawa	1	6	0	6	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Valcartier	1	146	5	151	3,31
STACM	Exploitation (section locale 832) — BFC de Shilo	1	89	0	89	0,00
UTUAC	Soutien admin. (section locale 1973) —BFC de Chatham	1	7	0	7	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1973) — BFC de Chatham	1	31	0	31	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1973) — BFC de Cornwallis	1	71	0	71	0,00

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
UTUAC Exploitation (section locale 1973) — BFC de Gagetown		1	160	3	163	1,84
UTUAC Exploitation (section locale 1973) — BFC de Greenwood		1	101	1	102	0,98
UTUAC Exploitation (section locale 1973) — BFC de Shearwater		1	51	2	53	3,77
UTUAC Exploitation (section locale 1973) — BFC de Summerside		1	33	0	33	0,00
	TOTAL	17	1 026	15	1 041	1,44 %
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME						
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	7	7	14	50,00
SCEPT	Soutien administratif	1	9	4	13	30,76
	TOTAL	2	16	11	27	40,74 %
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES						
AFPC	Soutien administratif	1	22	2	24	8,33 %
		52	**6 089**	**356**	**6 445**	**5,52 %**

8

Renvois à l'arbitrage du 1er avril 1967 au 31 mars 1984

	Questions d'interprétation al. 91(1)a)	Questions disciplinaires al. 91(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1 926	424	14	2 364
1979-80	1 982	771	64	2 817
1980-81	548	605	23	1 176
1981-82	1 381	1 574	13	2 968
1982-83	546	623	7	1 176
1983-84	465	193	15	673
TOTAL	**9 295**	**5 322**	**397**	**15 014**

9

Arbitrage de griefs—Affaires reportées et reçues 1977 — 1984

Année Financière	Affaires Reportées	Ministère* des Postes	Autres* Sources	Total des Affaires	Total des Règlements	Affaires Reportées
1977-78	600	425	300	1 325	775	
1978-79	550	2 150	200	2 900	750	
1979-80	2 150	2 475	350	4 975	1 550	
1980-81	3 425	775	400	4 600	2 725	
1981-82	1 875	1 150	1 800	4 825	1 525	
1982-83	3 305	235	940	4 480	1 750	
1983-84	2 730	0	675	3 405	840	2 565

* Nouvelles affaires